

www.mruni.eu

SUPERVIZIJOS TAIKymas SOCIALINIO DARBO STUDIJOSE

Alina Petrauskienė
Rita Raudeliūnaitė

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Alina Petrauskienė, Rita Raudeliūnaitė

SUPERVIZIJOS TAIKYMAS SOCIALINIO DARBO STUDIJOSE

Mokslo studija

Vilnius
2012

Mokslo studija parengta pagal projektą „Inovatyvių mokymo metodų taikymas Mykolo Romerio universitete“, projekto kodas Nr. VP1-2.2-ŠMM-07-K-01-072, finansavimo ir administravimo sutarties Nr. VP1-2.2-ŠMM-07-K-01-072.

Recenzavo:

doc. dr. Jolita Buzaitytė-Kašalynienė, Vilniaus universitetas
prof. dr. Irena Žemaitaitė, Mykolo Romerio universitetas

Autorių indėlis:

doc. dr. Alina Petrauskienė – 47 psl. (2,21 autorinių lankų)
doc. dr. Rita Raudeliūnaitė – 47 psl. (2,21 autorinių lankų)

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto Socialinio darbo katedros 2012 m. sausio 19 d. posėdyje (protokolas Nr. 1SDK-5) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto Socialinio darbo bakalauro, socialinio darbo magistrantūros, socialinės gerontologijos magistrantūros studijų programų komiteto 2012 m. sausio 19 d. posėdyje (protokolas Nr. 3SDK-3) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto tarybos 2012 m. sausio 31 d. posėdyje (protokolas Nr. 2SP-7) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo leidybai komisijos 2012 m. kovo 5 d. posėdyje (protokolas Nr. 2L-24) pritarta leidybai.

Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti dauginama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.

Turinys

ĮVADAS	5
1. SUPERVIZIJA SOCIALINIAME DARBE.....	9
1.1. Supervizijos sampratos raida ir paskirtis.....	11
1.2. Supervizijos procesas ir formos. Supervizoriaus ir supervizuojamojo tarpusavio sąveika	19
2. SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PRAKTIKOS SUPERVIZIJA	27
2.1. Studijų praktikos supervizijos samprata ir tikslai	27
2.2. Supervizijos modeliai, taikomi socialinio darbo studijų praktikoje	32
3. SOCIALINIO DARBO STUDENTŲ VEIKLOS IR PRAKTINIO MOKYMOSI PATIRTIS – REFLEKTUOJAMOS PRAKTIKOS OBJEKTAS.....	47
3.1. Tyrimo metodika	47
3.2. Tyrimo rezultatai	48
4. REFLEKTUOJAMA (SUPERVIZUOJAMA) SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PRAKTIKA: ĮGYVENDINIMO METODIKA MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETE.....	63
IŠVADOS.....	85
LITERATŪRA	88

IVADAS

Visose pasaulio socialinio darbo mokyklose pabrėžiamas socialinio darbo profesinės veiklos sudėtingumas, reikalaujantis refleksyvaus socialinio darbuotojo kompetencijų plėtojimo modelio, pasižyminčio teorijos ir praktikos ryšiu bei asmeninės ir profesinės patirties sąveika (Dirgelienė, 2008). Todėl svarbu aiškintis, kaip parengti gebantį reflektuoti specialistą, atpažįstantį ir įvertinantį socialines problemas praktikoje, mokantį įgalinti žmogų kintančioje, sudėtingoje ir daugiamatėje socialinėje aplinkoje (Dirgelienė, Kiaunytė, 2008). Tai atliepia ir šiandieniniam aukštajam mokslui keliamus uždavinius, orientuojamus į studentų gebėjimą nuolatos mokytis per gebėjimą reflektuoti patirtį, ugdant savo kaip būsimojo specialisto visuminę kompetenciją (Bubnys, 2009).

Studentų patirties analizės klausimai ugdymo procese aktualizuojami daugelio užsienio (Ramsty, 2003; Osterman, Kottkamp, 2004; Johns, 2004; Bound, Keough, Walker, 2005; Pollard, 2005 ir kt.) ir Lietuvos mokslininkų (Žydzžiūnaitė, 2001; Baranauskienė, 2002; Ivanauskienė, Liobikienė, 2005; Jucevičienė, 2006; Zuzevičiūtė, 2005; Bubnys, 2009 ir kt.) darbuose. Refleksija čia įvardijama kaip svarbus mokymo(si) metodas, siekiant ugdymo tikslų. Refleksija studijų procese padeda studentui stebėti save, keisti savo veiklos tikslus, struktūrą, bendrauti ir bendradarbiauti su kitais žmonėmis bei kitais informacijos šaltiniais, nagrinėti savo veiklos arba mokymosi pasiekimus ir trūkumus (Jucevičienė, 2007). Refleksija edukacinio proceso metu turi įtakos kokybiniam asmenybės profesiniam tobulėjimui bei profesinio tapatumo raidai. Norint parengti studentą tapti savo srities specialistu reikia sudaryti sąlygas jam mokytis iš savo patirties, tapti savo veiklos tyrėju.

Supervizijos taikymas socialinio darbo studijose (pvz., studijų praktikos programose) yra orientuotas į pagalbą besimokančiajam įgyti profesinę kompetenciją, gilinti žinias ir kartu susipažinti su supervizija socialinio darbo kontekstuose. Ji apima veiklos ir mokymosi vertinimą, analizavimą ir bendradarbiavimu grįstą mokymąsi. Pagrindinė

praktikos vadovo – supervizoriaus užduotis yra padėti studentui (-ams) formuoti pažintinį, atvirą dialogui, linkusį į alternatyvių sprendimų paiešką mąstymo būdą ir veiksmus veiklos atžvilgiu, tobulinti refleksyvaus socialinio darbo specialisto gebėjimus (Socialinis darbas. Profesi-
nės veiklos įvadas, 2007). Tai kūrybinis procesas visiems jo dalyviams ir jame gali būti taikomos įvairios strategijos.

Studijos tikslas – atskleisti supervizijos taikymo socialinio darbo studijose aspektus, studentų patirties atliekant praktiką charakteristikas (teigiamus ir neigiamus potyrius, išgyvenimus, asmenybės bei profesinio tobulėjimo procese palaikomus santykius), reflektuojamos (supervizuojamos) studijų praktikos poreikį socialinio darbo studentų profesiniam augimui.

Uždaviniai:

- Apibūdinti supervizijos socialiniame darbe sampratą.
- Atskleisti socialinio darbo studijų praktikos supervizijos taikymo charakteristikas.
- Atskleisti studentų supervizijos administracinius, edukacinius ir paramos aspektus.
- Išskirti studijų praktikos supervizijos dalyvių vaidmenis ir atsakomybes.
- Nagrinėti studentų mokymosi praktikos rezultatų vertinimo sunkumus.
- Nustatyti ir apibendrinti studentų patirties, įgytos atliekant studijų praktiką, charakteristikas ir paramos aspektus.
- Argumentuoti reflektuojamos (supervizuojamos) studijų praktikos įgyvendinimo poreikį socialinio darbo studentams, remiantis besimokančiųjų refleksijomis.
- Pateikti reflektuojamos socialinio darbo studijų praktikos įgyvendinimo metodiką Mykolo Romerio universitete.

Studiją sudaro keturios dalys: 1 dalis – „Supervizija socialiniame darbe“; 2 dalis – „Socialinio darbo studijų praktikos supervizija“; 3 dalis – „Socialinio darbo studentų veiklos ir praktinio mokymosi patirtis – reflektuojamos praktikos objektas“; 4 dalis – „Reflektuojama soci-

alinio darbo studijų praktika: įgyvendinimo metodika Mykolo Romerio universitete“.

Pirmoje dalyje „Supervizija socialiniame darbe“ pateikiama supervizijos sampratos raida ir paskirtis. Pažymėtina, kad socialinis darbas ir supervizija yra neatskiriami nuo pat profesijos pradžios. Istorinėje raidoje supervizijos samprata ir paskirtis keitėsi veikiamos visuomeninio ir profesinio poreikio, skatinusio plėtoti supervizijos teoriją ir praktiką. Supervizija iš labiau patyrusio patarinėjimo, paramos mažiau patyrusiam išsirutuliojo į profesinę veiklą. Šiandieną supervizija suprantama kaip savarankiška konsultavimo forma profesinės veiklos, profesinių santykių ir darbo klausimais, o supervizorius – kaip profesionalus profesinės veiklos, profesinių santykių konsultantas. Supervizijos paskirtis – pasitelkiant refleksiją padėti darbuotojui, grupei, organizacijai įvertinti profesinę savo veiklą, numatyti jos tobulinimo kryptis, siekiant padidinti socialinę darbuotojo kompetenciją ir organizacijos veiklos veiksmingumą. Šioje dalyje taip pat nagrinėjama supervizijos daugiasluoksniškumas, supervizijos procesas ir formos, supervizoriaus ir supervizuojamojo tarpusavio sąveika.

Antroje dalyje „Socialinio darbo studijų praktikos supervizija“ autorės apibendrina sukauptas žinias, darbo su nacionalinėmis ir tarptautinėmis studentų grupėmis patirtį, taikant refleksijų metodą, aptariant su Lietuvos ir užsienio universitetų kolegomis supervizijos taikymą socialinio darbo studijų praktikos procese. Šioje dalyje atskleidžiama studijų praktikos supervizijos samprata ir tikslai, supervizijos modeliai, taikomi socialinio darbo studijų praktikoje Europos šalyse ir Lietuvoje. Pažymėtina, kad studijų praktikos supervizijos sampratoje vyrauja ne kontrolinė, o mokymo(si) ir paramos funkcijos, orientuotos į refleksyvaus socialinio darbo specialisto kritinio mąstymo ugdymą, derantį su akademinėje mokslo institucijoje įgyvendinama ugdymo bei rezultatų vertinimo koncepcija – supervizijos proceso dalyviams sudarant palankias sąlygas ieškoti prasmės ir siekti asmenybės ir profesinio tobulėjimo, įgyjant mokymosi visą gyvenimą kompetencijų. Studentų praktikos supervizija grindžiama nuolatine studento (-ų) refleksija ir savęs vertinimu, įgalinančiais besimokantįjį fiksuoti kompetencijų pasiekimo, kritinio mąstymo ir reflektavimo gebėjimų kaitą visų studijų

praktikos metu bei užtikrinančiais galimybę aktyviai kontroliuoti savo mokymąsi.

Trečiojoje dalyje „Socialinio darbo studentų veiklos ir praktinio mokymosi patirtis – reflektuojamos praktikos objektas“ pateikiami empirinio tyrimo rezultatai. Remiantis kokybinio tyrimo rezultatais analizuojama socialinio darbo studentų mokymosi ir veiklos patirtis, įgyta studijų praktikų metu, atskleidžiama praktikos vadovų ugdomosios paramos studentams raiška, jiems susidūrus su sunkumais, abejonėmis, sudėtinga profesine situacija arba nežinojimu. Šioje dalyje nagrinėjama, kokias studentų profesines ir asmenybės kompetencijas vertina socialiniai darbuotojai – praktikos vadovai.

Ketvirtoje dalyje „Reflektuojama socialinio darbo studijų praktika: įgyvendinimo metodika Mykolo Romerio universitete“ pateikiamos reflektuojamos socialinio darbo bakalauro studijų praktikos su individu, su grupe ir bendruomenėje metodinės rekomendacijos.

Ši studija skirta studentams ir socialiniams darbuotojams, įgyvendinantiems reflektuojamos (supervizuojamos) studijų praktikos tikslus, kartu ir aukštosios mokyklos dėstytojams, dalyvaujantiems įgyvendinant socialinio darbo studijų programą.

Leidinio rengėjos tikisi, kad ši studija padės sutelkti visų suinteresuotų šalių – studentų, dėstytojų ir socialinio darbo profesionalų – pastangas svarstyti studijų praktikos supervizijos modelius, apibrėžti jiems įgyvendinti būtinas sąlygas, principus, atsižvelgiant į esamas galimybes ir išteklius, kitų šalių universitetų patirtį.

1. SUPERVIZIJA

SOCIALINIAME DARBE

Socialinis darbas – kintanti ir besiplėtojanti profesija (Johnson, 2001). Socialinio darbo sistema neišvengiamai susiduria su dinamiška aplinka, su pokyčius skatinančiomis politinėmis, ekonominėmis, socialinėmis, technologinėmis jėgomis. Socialiniams darbuotojams „pokyčių patyrimas tampa profesiniu išbandymu, reikalaujančiu išlaikyti emocinę pusiausvyrą, keisti mąstymą, įgyti naujų profesinių gebėjimų“ (Kiaunytė, 2008, p. 119).

Kita vertus, socialinis darbas yra kompleksinė, daugiadimensiu problemų pobūdžiu pasižyminti profesija. Socialinis darbas, kaip profesinė veikla, apima darbą su individu, su grupėmis, su bendruomenėmis ir organizacijomis. Šia veikla siekiama padėti individui, grupei ar bendruomenei sustiprinti ar atkurti gebėjimą socialiai funkcionuoti ir pagerinti socialines sąlygas. Socialinis darbuotojas sąveikos su klientais procese integruoja žinias, įgūdžius, vertybes. Šiame procese kyla įtampa tarp asmeninio ir profesinio identiteto, sąveikauja asmeninė, profesinė, socialinė patirtis, sudaranti socialinio darbuotojo kompetencijos pagrindą krizių intervencijos sąlygomis (Liobikienė, 2006). Socialinio darbuotojo vaidmenys daugialypiai ir problemiški, keliantys vidinius asmens konfliktus, verčiantys įsigilinti į santykius su skirtingomis sistemomis, kurie gali būti dinamiški – nuo bendravimo iki konflikto (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005). Krizės aplinkybės didina perdegimo sindromo riziką socialiniam darbuotojui ir intervencijos neefektyvumą klientui (Večkienė, 2010).

Kompleksiniai profesiniai siekiai, pokyčiai ir kylančios įtampos profesinėje veikloje kelia būtinybę reflektuoti profesinę savo patirtį, ieškoti efektyvių profesinės paramos būdų ir formų, racionalizuoti patirtį. Į pagalbą gali ateiti supervizija (profesinės praktikos, profesinių santykių konsultavimas). Tai metodologiškai pagrįsta, profesionali pagalba.

Supervizija, taikoma pasitelkus refleksiją, padeda žmogui susiorientuoti profesinėje savo veikloje, įvertinti įtampą, kylančią tarp asmeninio ir profesinio identiteto, lemiamą naujų mokslo žinių bei profesinės realybės (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005). Supervizija gali suteikti saugumo jausmą kintančių, nuolat besivystančių profesinių santykių kontekste. Supervizija gali būti itin naudinga didinant socialinių darbuotojų motyvaciją, sprendžiant darbo organizavimo klausimus, darbo konfliktus, mokantis įgalinti darbuotojus ir komandą (Švedaitė-Sakalauskė, 2009). Pasak Kiaunytės (2008, p. 130), pokyčius patiriantiems socialiniams darbuotojams taikant superviziją galima: padėti reguliuoti pažintinį suvokimą, esant rizikingo įvykio profesinei situacijai; skatinti parodyti ir pripažinti savo jausmus; stiprinti pasitikėjimą savimi profesinėje veikloje; padėti sujungti į visumą asmens mąstymą, veikimą ir jausmus bei nustatyti jų ryšį; atlikti palaikymo, pastiprinimo veiksmus iš išorės, kad neaiškumas profesinėje veikloje įgytų aiškumo požymius; daryti poveikį vienai veiksmų sistemos daliai ir taip galbūt keisti kitas veiksmų sistemos dalis; didinti bendravimo, bendradarbiavimo kompetenciją; gerinti dvipusį pokytį inicijuojančių ir priimančių asmenų santykį; sudaryti sąlygas patenkinti informavimo apie struktūrinius pokyčius bei paramos poreikį; inicijuoti, kad veiktų paskatinimo, įvertinimo ir paramos sistemos; paskatinti rizikuoti, veikti naujai, pasitelkiant motyvavimo ir galimybių suteikimo sistemas; sumažinti pasipriešinimą, trukdantį darbuotojui profesiskai tobulėti ir organizacijai plėtotis; padėti išvengti bendravimo atskirties, neapribojant saviraiškos poreikių tenkinimo; padėti pokyčio metu atskleisti tikrąją padėtį ir priimti tapačius sprendimus; kompleksiskai analizuoti profesinę padėtį, gilinantis į darbuotojų vidinio prisitaikymo problemas ir į su pokyčiais susiduriančios organizacijos išorinės integracijos galimybes.

Atlikti tyrimai (Fransehl, 2007; Kulman ir kt., 2005) rodo, jog supervizija socialiniams darbuotojams padėjo įgyti daugiau žinių, pasitikėjimo savimi, geriau suprasti savo vaidmenį, atidžiau pažvelgti į savo darbo procesą, geriau valdyti patiriamą stresą, konfliktus, kurti konstruktyvias sąveikas. Supervizija skatina refleksiją, teikia galimybių ieškoti naujų darbo formų, suvokti ir atskleisti asmeninės ir profesinės patirties įtampas, ugdo kritinį mąstymą, mažina perdegimo sindromo

riziką, teikia profesinės identifikacijos paramą (Dirgėlienė, Kiaunytė, Puidokaitė, 2010). Pasitelkus superviziją, gerėja asmeniniai ir dalykiniai kolegų, darbuotojų ir vadovų santykiai, geriau suvokiama pokyčių darbe svarba ir nauda (Večkienė, 2010). Tai tik keletas tyrimų pavyzdžių, rodančių akivaizdžią supervizijos naudą ir svarbą.

Supervizija šiandieną taikoma įvairiose profesinėse srityse ir vadinamosiose santykio profesijose (gydytojai, mokytojai, psichologai, socialiniai darbuotojai ir kt.), ir viešajame sektoriuje bei verslo pasaulyje (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011).

1.1. SUPERVIZIJOS SAMPRATOS RAIDA IR PASKIRTIS

Socialinis darbas ir supervizija yra neatskiriami nuo pat profesijos pradžios. R. W. Scottas (1969) socialinį darbą apibrėžia kaip supervizuojamą profesiją (pagal Naujėnienė, 2010). Supervizijos užuomazgų randama socialinio darbo pradžioje **Amerikoje** XIX a. antroje pusėje. Labdarinių organizacijų iniciatyva socialinio darbo imtasi kaip praktinės veiklos, suteikiančios konkrečią pagalbą ir patarimus skurdžiai gyvenantiems žmonėms (Naujanienė, 2010). Tuo metu atsirado ir supervizija. Siekiant užtikrinti teikiamų paslaugų efektyvumą, mokami darbuotojai pradėjo prižiūrėti vadinamuosius draugiškus lankytojus – savanorius – teikė jiems patarimų, kaip geriau atlikti darbą (Kadushin, Harkness, 2002). Tai daugiau buvo instrukcijų, priežiūros, kontrolės reikalas. Supervizija dažniausiai buvo paremta administracine funkcija. Supervizijai plėtojantis vis labiau aktualizuojamas edukacinis aspektas. 1904 m. J. R. Bracketto išleistoje knygoje apie superviziją ir edukaciją labdaringoje veikloje supervizija atskleidžiama kaip edukacinis procesas, kai patyrę darbuotojai – supervizoriai – apsiimdavo mokyti nepatyrusius darbuotojus (Geissler-Pilts, 2010). Supervizorius buvo atsakingas už nepatyrusio darbuotojo parengimą dirbti, vykdė jo veiklos priežiūrą, užtikrino, kad paslaugos būtų teikiamos efektyviai ir kokybiškai (Munson, 2002). Atsiradus pirmosioms socialinio darbo mokykloms, į socialinių darbuotojų rengimo programas įtrauktas ir praktinis

būsimų socialinių darbuotojų rengimas – studentai, atlikdami praktiką, mokėsi profesijos praktikos vietose, vadovaujami patyrusių darbuotojų (supervizorių) (Geissler-Pilts, 2010). Socialinius darbuotojus rengiančiose mokyklose įvedamas supervizijos dalykas socialinio darbuotojo kvalifikacijai įgyti. Edukacinis supervizijos aspektas dar aktualesnis tapo tolesnėse socialinio darbo raidos stadijose. Kadangi socialinius darbuotojus rengiančių mokyklų buvo nedaug, supervizija buvo vienas iš svarbių būdų, rengiant naujus socialinius darbuotojus tapti profesionaliais praktikais (Kadushin, Harkness, 2002). Taigi, be ugdymo supervizijos socialinius darbuotojus rengiančiose mokyklose, supervizija buvo plačiai taikoma ir ugdant nepatyrusius, praktikos neturinčius darbuotojus institucijose. Iš jos išsirutuliojo šiuolaikinė personalo supervizija (Geissler-Pilts, 2010). Personalo supervizija apima specifinius profesinius klausimus, yra vykdoma tos pačios profesijos atstovų. Ši supervizija supervizuojamam asmeniui padeda plėtoti profesinius įgūdžius, išvengti profesinės atskirties, sulaukti paramos, padėti apibrėžti profesinį savo identitetą ir atsakomybę, aptarti patirtį su jį palydinčiais specialistais. Daugelyje profesinių sričių (medicinoje, psichoterapijoje, psichologijoje ir kt.) ir šiandien taikoma tokia supervizijos forma.

Po Antrojo pasaulinio karo įvyko nemažai pokyčių socialiniuose moksluose, turėjusių įtakos ir supervizijos koncepcijos plėtotei. XX a. antroje pusėje supervizijos tyrinėjimai sudarė prielaidas atsirasti naujoms supervizijos technikoms, praktikoje pradėta derinti individualią ir grupinę superviziją, buvo sukonkretintos supervizijos funkcijos: administracinė, paramos, mokymosi (Munson, 2002). Supervizija ilgą laiką daugiausia dėmesio skyrė klientui. Bet pamažu dėmesio sulaukė ir socialinis darbuotojas kaip svarbus intervencinis veiksnys socialiniame darbe (Geissler-Pilts, 2010). Vėliau atkreiptas dėmesys į aplinką, organizaciją, kaip svarbias sąlygas, kuriomis supervizija vyksta.

Paskutiniaisiais XX a. dešimtmečiais didėjant reikalavimams socialinių darbuotojų kompetencijai didėjo ir supervizijos profesionalumas. Supervizija tapo vienu iš socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo reikalavimų. Supervizorius turi būti baigęs supervizijos mokymus, turėti kvalifikaciją liudijantį dokumentą. Jungtinėse Valstijose asmuo, norintis tapti supervizoriumi socialinio darbo srityje, turi turėti socialinio darbo

magistro laipsnį, turėti valstijos licenciją užsiimti socialinio darbo veikla, turėti 3 metų darbo po magistro studijų patirtį, baigti supervizijos mokymo kursą, gerai išmanyti supervizuojamų darbuotojų darbo ir klientų poreikių ypatybes; būti susipažinęs su organizacijos, kurioje dirba supervizuojami darbuotojai, veikla (Coleman, 2003). JAV supervizorius dirba toje organizacijoje, kurios darbuotojus supervizuoja.

Supervizijos pasiekimai JAV turėjo įtakos ir jos pasiekimams **Europoje**. 1950 m. supervizijos idėja pristatyta Europoje – Olandijoje, vėliau ji plėtota Vokietijoje, Austrijoje, Šveicarijoje, Belgijoje ir kitose šalyse (Dirgėlienė, Kiaunytė, Puidokaitė, 2010). Pamažu supervizija Europos šalyse iš labiau patyrusio patarinėjimo, paramos mažiau patyrusiam išsirutuliojo į profesinę veiklą. Ši konsultavimo forma įgavo kvalifikuotą išraišką ir virto praktine profesionalia intervencija (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005). Supervizija tampa vienu iš socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo reikalavimų. Supervizija daugelyje Europos šalių (Vokietijoje, Olandijoje, Belgijoje, Ispanijoje, Skandinavijos šalyse ir kt.) įtraukta į aukštųjų mokyklų, rengiančių socialinius darbuotojus, studijų programas (Hees, 2011). Daugelyje universitetų organizuojami supervizijos kursai. Pavyzdžiui, beveik visuose Švedijos universitetuose yra trijų semestrų supervizijos kursas. Antai Geteborgo universitete norintis lankyti supervizijos kursą socialinis darbuotojas privalo: turėti socialinio darbo bakalauro išsilavinimą, tobulinti savo socialinio darbo kvalifikaciją (būti įgijęs 45 ETCS), turėti 5 metų psichosocialinio darbo patirtį, turėti terapijos patirties (40 val. individualios arba 80 val. grupinės), turėti savo paties kaip supervizuojamojo patirties (Fransehn, 2007).

Nuo 1975 m. kuriasi nacionalinės supervizorių asociacijos Vakarų Europos šalyse. 1997 m. įsteigta Europos nacionalinių supervizorių organizacijų asociacija (*Association of National Organisations for Supervision in Europe*, ANSE), skatinanti plėtoti superviziją Europoje, dalytis patirtimi, tobulinti supervizijos teoriją ir metodologiją, supervizijos tyrimus bei mokymus (<http://www.anse.eu>). Tai skėtinė organizacija, kurios narėmis yra 15 Europos šalių (Ispanijos, Olandijos, Vokietijos, Šveicarijos, Slovėnijos, Italijos, Austrijos, Vengrijos, Kroatijos, Norvegijos, Belgijos, Estijos, Rusijos, Lietuvos, Airijos) asociacijų, dar 10 šalių (Islandija, Anglija, Švedija, Suomija, Lenkija, Čekija, Rumunija, Latvija,

Graikija, Slovakija) yra ANSE tinklo narės. Ši organizacija žvelgia į superviziją plačiau, neapsiriboja vien tik socialiniu darbu. Supervizija yra laikoma atskira profesija, turinčia savo išsilavinimo, praktikos, kvalifikacijos kėlimo standartus. *Supervizija apibrėžiama kaip konsultavimo forma siekiant užtikrinti ir plėtoti kokybišką komunikaciją ir bendradarbiavimą profesiniame kontekste. Supervizija padeda plėtoti ir individualių asmenų profesinius gebėjimus, ir organizacijas* (<http://www.anse.eu>).

Supervizijos ištakos **Lietuvoje** siejamos su socialinio darbo profesija. Pasak R. Naujanienės (2006), supervizijos terminas atėjo į Lietuvą kartu su socialinio darbo studijomis 1992 m. Tuo metu pradėta praktikuoti socialinio darbo studentų superviziją, padedant jiems praktinio mokymosi procese, pradėti įgyvendinti projektai, kurių metu dalyviai buvo supažindinti su supervizijos samprata, kitose šalyse taikomais metodais. 2003 m. Vytauto Didžiojo universitete kartu su Miunsterio akademija (Vokietija) buvo parengta ir išleista pirmoji, o 2007 m. – antroji supervizorių – profesinių santykių konsultantų – laida. 2003 m. įkurta Lietuvos profesinių santykių konsultantų (supervizorių) asociacija (LP-SKA), šiuo metu vienijanti 43 profesionalius supervizorius (<http://www.supervizija.lt>). Šios asociacijos uždaviniai – teikti supervizijos paslaugas, rengti supervizorių rengimo ir veiklos standartus, bendradarbiauti su mokymo įstaigomis, rengiančiomis supervizorius, rūpintis asociacijos narių profesinės kompetencijos tobulinimu, organizuoti seminarus, konferencijas ir kitus renginius, rengti ir leisti informacinius metodinius leidinius, inicijuoti ir remti mokslinius supervizijos tyrimus. 2005 m. LPSKA tapo asocijuota Europos nacionalinių supervizijos organizacijų asociacijos nare.

Supervizija socialiniame darbe apibrėžta ir teisiniuose Lietuvos dokumentuose. Pirmą kartą supervizijos sąvoka Lietuvos teisės aktuose buvo pavartota 1998 m. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų ir atestavimo tvarkos“ (Valstybės žinios, 1998, Nr. 15-364). Įsakyme supervizija buvo tik paminėta kaip reikalavimas gauti socialinio darbuotojo eksperto kvalifikacinę kategoriją, tačiau nei supervizija, nei tai, kas ją gali vykdyti, apibrėžta nebuvo. 2006 m. balandžio 5 d. įsakyme Nr. A1-92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifika-

cinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2 punktas) supervizija apibrėžiama kaip „socialinio darbo specialistų profesinės veiklos savitarpio priežiūra ir pagalba, skatinanti ir padedanti socialiniams darbuotojams vertinti savo profesinę veiklą, numatyti veiklos tobulinimo kryptis bei didinti profesinę kompetenciją“ (Valstybės žinios, 2006, Nr. 31-1092). Apibrėžti ir supervizoriui keliama reikalavimai – „superviziją gali vykdyti socialinis darbuotojas, kuris yra užbaigęs specialius supervizijos mokymus socialinio darbo mokymo įstaigoje bei turi aukštesnę socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją nei jo supervizuojami asmenys“ (14 punktas). 2008 m. lapkričio 17 d. minėtame įstatyme buvo pataisytas punktas dėl supervizijos nurodant, jog „superviziją gali vykdyti specialistas, kuris yra baigęs specialius supervizijos mokymus mokymo įstaigoje ir turi tai patvirtinantį dokumentą“ (Valstybės žinios, 2008, Nr. 134-5219). Pasak Švedaitės-Sakalauskės (2009), tai buvo padaryta, norint sustabdyti įsivyravusią sumaištį, kad supervizija – tai paprastas darbo metodas, kurio per 16 ar 24 val. gali išmokti visi. Reikalavimas turėti kvalifikaciją liudijantį dokumentą reiškia specialių supervizijos studijų aktualizavimą ir pripažinimą. Svarbiausia supervizorius rengianti įstaiga – Vytauto Didžiojo universitetas. Universiteto supervizorių – profesinių santykių konsultantų ir ugdomojo vadovavimo mokymo programa atitinka neformaliojo švietimo programoms keliamus reikalavimus, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos ir Europos supervizorių rengimo programų standartus (<http://socialinis-darbas.vdu.lt/lt/content/supervizijos-studijos>). Jos trukmė – 2,5 metų. Programa skirta: besidomintiems naujomis konsultavimo formomis; konsultuojantiems, supervizuojantiems specialistus, personalą, organizacijas, komandas, studentus ar savanorius; specialistams, turintiems praktinės darbo patirties bet kurioje socialinėje srityje (mokymo, socialinio darbo, medicinos, teisės, ekonomikos, psichologijos ir kt.). Mokymo dalyviams keliama tokie reikalavimai: aukštasis universitetinis išsilavinimas; profesinės socialinės veiklos patirtis baigus studijas – ne mažiau kaip 4 metai; tęstinis mokymasis: dokumentais pagrįstas dalyvavimas įvairiuose mokymuose, seminaruose, grupėse ir pan.; konsul-

tavimo, mokymų vedimo patirtis; supervizijos patirtis – ne mažiau kaip 10 val. (dalyvavimas įvairių formų supervizijose ir mokymuose). Įgijus supervizoriaus išsilavinimą išduodamas Europos supervizorių asociacijos pripažįstamas pažymėjimas.

Pastaruoju metu Lietuvoje plėtojama supervizijos, kaip profesinių santykių konsultavimo, koncepcija, supervizija pripažįstama kaip profesija, supervizorius – profesionalus profesinių santykių konsultantas, baigęs supervizijos studijas ir turintis kvalifikaciją liudijantį dokumentą. Antai 2010 m. „Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašo“ naujoje redakcijoje nurodoma, jog *supervizija* – tai socialinį darbą dirbančiųjų bei įstaigų (įmonių, organizacijų), kuriose dirbamas socialinis darbas, vadovų, struktūrinių padalinių vadovų *konsultavimas profesinių santykių klausimais*, siekiant tobulinti profesinę specialistų kompetenciją ir organizacijų veiklą. *Supervizijos procesui vadovauja profesionalūs supervizoriai*. Supervizija gali vykti individualiai, grupėse arba komandose bei organizacijose (Valstybės žinios, 2011, Nr. 2-79).

Šiuo metu tarptautinėje mokslinėje ir praktinėje erdvėje kuriami ir plėtojami įvairūs supervizijos teorijos ir praktikos modeliai, tačiau juos, pasak Naujanienės (2010), vienija tai, kad supervizija suprantama kaip savarankiška konsultavimo forma profesinės veiklos, profesinių santykių ir darbo klausimais, o supervizorius – profesionalus profesinės veiklos, profesinių santykių konsultantas. Angliškai-amerikietišškai tradicijai būdinga tai, kad supervizorius dirbtų organizacijoje, o kontinentinėje Europoje labiau paplitęs modelis, kai supervizorius užima nepriklausomą padėtį organizacijos atžvilgiu (Fransehn, 2007).

Profesinėje veikloje darbuotojams ir organizacijoms dažnai kyla daug su darbu susijusių klausimų. Supervizija imasi padėti ieškoti atsakymų į juos. Supervizijos paskirtis – pasitelkiant refleksiją padėti darbuotojui, grupei, organizacijai įvertinti profesinę savo veiklą, numatyti jos tobulinimo kryptis, siekiant padidinti socialinę darbuotojo kompetenciją ir organizacijos veiklos veiksmingumą (ANSE, *The Association of National Organisation for Supervision in Europe*, <http://www.anse.eu/html/basics.html>). Profesinė socialinė kompetencija – tai daugiadimensis sugebėjimas suvokti profesines situacijas ir sąmoningas savęs kaip intervencinio instrumento naudojimas (Jensen, 2010).

Supervizija gali atlikti keletą vaidmenų (Kiaunytė, 2008):

- 1) stimulatoriaus / katalizatoriaus – padėti išjudinti organizaciją ir atskleisti organizacijoje dirbančių asmenų suvokimo prieštaravimus, tarpasmeninius konfliktus, asmens integracijos į organizaciją problemas, išvelgti organizacijos struktūroje disfunkcinius konfliktus, (ne)vykstančius procesus;
- 2) palydėjo – kai supervizija, kaip konsultacinis instrumentas, yra panaudojama naujam procesui organizacijoje, profesinėje veikloje formuoti ir reflektuoti, išsiugdyti analizavimo įgūdžius, plėtoti naujas darbuotojų funkcijas ir profesinius vaidmenis;
- 3) stabilizatoriaus – kai supervizija padeda įvertinti naujos veiklos efektyvumą ir kokybę, suaktyvinti tarpasmenines sąveikas, kad sustiprėtų konfliktų suregulavimo įgūdžiai, darbuotojo pasitikėjimas savimi ir organizacija.

Supervizija yra *daugiasluoksnė* (1 pav.). Dėmesys sutelkiamas į darbo situacijas, struktūrines ar institucines jų sąlygas bei žmonių sąveiką, atliekant tam tikrus vaidmenis (Jensen, 2010).



1 pav. Supervizijos daugiasluoksniškumas

Šaltinis: pagal Jensen, 2010

Supervizija kaip konsultacinis instrumentas yra nukreiptas į asmens, profesinio vaidmens, organizacijos ar kliento sistemos sąveiką *santykių, organizacijos, profesinės ir srities dinamikų lauke*. Tai kompleksiniai procesai, kurie praktinėje veikloje yra viena laikiai. Todėl, Jenseno (2010) teigimu, supervizijoje turi būti atskleista:

- *Santykių dinamika*. Šiuo atveju aptariami klausimai, skatinantys sėkmingą supervizijos dalyvių ir jų veiklos adresatų (klientų, sistemų ar kt.) tarpusavio sąveiką. Supervizija padeda supervizuojamiems, pasitelkus refleksiją, geriau suvokti savo veiksmų priklausomybę nuo savosios istorijos, motyvų, emocinių konfliktų, o gilinimasis į svetimus vaidmenis ir empatija padeda perprasti adresatų sistemą.
- *Profesinė dinamika*. Asmens ir jo atliekamo vaidmens santykis darbo srityje dažnai susijęs su vidiniais ir išoriniais konfliktais. Neišspręsti konfliktai tampa asmens ir organizacijos problema. Supervizija atskleidžia senus santykių modelius, kurie netinka profesinėje situacijoje. Supervizija padeda suvokti profesinio vaidmens įvairiapusiškumą ir sąmoningai jį atlikti. Supervizija siekiama padėti išplėsti nefunkcionuojančias vaidmenų ribas, susieti savo vaidmenis su kitų žmonių atliekamais vaidmenimis.
- *Organizacijos dinamika*. Šiuo atveju nagrinėjama, kaip vaidmenys, funkcijos organizacijoje susiję vieni su kitais, kokios struktūros, taisyklės juos lemia, ar vaidmenų atlikėjai visapusiškai išnaudoja savo kompetencijas, kokie sistemos požymiai, vaidmenys, funkcijos daro teigiamą ar neigiamą įtaką darbo procesams.
- *Sistemos dinamika*. Nagrinėjami klausimai susiję su darbo sritimi: kaip kyla ir plėtojasi adresatų ir su jais susijusios institucijos įtampa ir kaip ją reguliuoti, keisti. Supervizija kelia klausimus: kokios išskirtinės veiklos adresatų sistemos sąlygos turi įtakos organizacijai, kaip kurti šį tarpusavio santykį, kad būtų atliepti adresato poreikiai, ir kartu atskleisti organizacijos pobūdį, kokią poveikį ši kaita turi organizacijos darbuotojams, kaip reaguojama į tiesioginės tarpusavio sąveikos įtampą ir pan. Veiklos refleksija ir veiklos modelių keitimas, taip pat kritinis institucijos pozicijos kitų institucijų ir intervencijų atžvilgiu įvertinimas įgalina gerin-

ti institucijos galimybes rinkoje, pagerinti ryšius su kitomis institucijomis, patobulinti į klientus orientuotas strategijas.

Minėti aspektai lemia supervizijos metu nagrinėjamų atvejų priežastis ir sprendimų idėjas. Todėl, pasak Jenseno (2010), net jei pasitelkus konkrečią superviziją aptariami tik keli aspektai (pvz., santykių ir organizacijos raida), supervizijos intervencijos turėtų įgalinti atskleisti ir aptarti kitus vienu laiku vykstančius procesus. Autoriaus teigimu, asmuo, veikdamas, sprenddamas problemas tam tikroje profesinėje srityje, susiaurina kompleksinių klausimų sritį, todėl į kai kuriuos aspektus lieka neatsižvelgta. Supervizija suteikia refleksinę erdvę, padedančią pažvelgti į klausimą kompleksiskai.

1.2. SUPERVIZIJOS PROCESAS IR FORMOS. SUPERVIZORIAUS IR SUPERVIZUOJAMOJO TARPUSAVIO SĄVEIKA

Supervizijos procesas. Supervizija yra ilgas procesas – gali trukti metus ar daugiau. Supervizija vykdoma susitikimuose, kurių rekomenduojama bent 10; vieno susitikimo trukmė – ne trumpesnė kaip 1 ak. val.; susitikimų dažnumas – nuo 1 karto per savaitę iki 1 karto per mėnesį, atsižvelgiant į supervizijos tipą (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011).

Kodėl supervizijai reikia tiek daug laiko? Tai susiję su supervizijos proceso tikslu. Supervizijos metu, pasitelkus refleksiją, stiprinami supervizuojamųjų gebėjimai veikti kompleksinėse profesinėse situacijose. Supervizijos metu siekiama išplėsti supervizuojamųjų vidines ir išorines profesinės aplinkos suvokimo galimybes, kad visapusiškesnis supratimas palengvintų profesinę veiklą, kad būtų atrastos naujos veiklos galimybės, pagerėtų darbo kokybė, profesionalumas (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005). Supervizijos metu atrasti supratimai, sąveikos modeliai turi būti įtvirtinami profesinėje veikloje. Tai daug laiko reikalaujantis procesas. Be to, pasak Žorgos (2002), supervizija suvokiama kaip nuolat vykstantis procesas ir investavimas į save, taigi ji tampa specialistų mokymosi visą gyvenimą forma (pagal Cajvert, 2011).

Supervizijos procesas susideda iš 3 pagrindinių dalių: *supervizijos sutarties sudarymo, konsultavimo, supervizijos užbaigimo*.

Supervizijos procesas prasideda *sutarties sudarymu*. Supervizorius ir supervizuojamasis susitaria dėl pagrindinių bendradarbiavimo sąlygų: supervizijos tikslo, skaičiaus, trukmės, laikotarpių tarp atskirų supervizių, atlyginimo. Taip pat suformuluojamos supervizijos temos.

Konsultavimo metu supervizuojamieji tematizuoja savo profesinėje veikloje kylančius klausimus, problemas ir padedami supervizoriaus ieško atsakymų, galimų būdų pagerinti veiklą, profesinę savo kompetenciją. Supervizuojamųjų iškeltos temos reflektuojamos individualio-
mis, institucinėmis ir visuomeninėmis sąlygomis (Naujanienė, 2006). Kitaip tariant, supervizijos procesas suplanuotas taip, kad kiekviena tema, klausimas, problema būtų nagrinėjama atsižvelgiant į jos daugiasluoksniškumą.

Supervizija užbaigiama ne tada, kai nelieta jokių problemų profesiniame lauke, o kai supervizuojamasis jaučiasi galintis toliau savarankiškai spręsti iškylančius klausimus (Aleksienė, Kurapkaitienė, 2011). Užbaigiant superviziją svarbu visą procesą aptarti, įvardyti rezultatus ir įvertinti pokytį. Šiame procese turi aktyviai dalyvauti ir supervizuojamieji, ir supervizorius.

Supervizijos metu siekiama profesinę patirtį reflektuoti, keisti probleminę padėtį, patiems supervizuojamiems randant problemų sprendimo būdus. Pasak R. Inksterio (1994), supervizijos procesas – tai profesionalus supervizoriaus ir supervizuojamojo santykis, kurio metu supervizuojamasis įgalinamas kritiškai ir filosofškai reflektuoti savo praktiką (pagal Naujanienė, 2010, p. 65). Supervizuojamasis skatinamas reflektuoti, pažvelgti į problemą įvairiais aspektais, ieškoti sprendimo būdų.

Supervizija grindžiama refleksija. Refleksijos metu (Jurkuvienė, 2004):

Stiprinama savityra ir savižina – tai savo minčių, jausmų, požiūrių, vertybių atpažinimas, permąstymas ir analizavimas.

Analizuojamos darbo situacijos. Ši analizė susijusi su svarbiausių situacijų veiksmų žinojimu, t. y. kas ir kodėl sukelia tokias reakcijas ir tokius atsakus, esant tam tikroms situacijoms.

Keliama klausimai ir iššūkiai, susiję su prasmės ieškojimu, nauju požiūriu į tam tikras situacijas. Tai lemia asmens supratimo lygį.

Vyksta sintezė, susijusi su naujo supratimo ir savo veiklos prasingumo atradimu. Naujai įprasmintą atnaujinta veikla skatina naujo elgesio, minčių, jausmų, vertybių ir požiūrių raidą.

Tyrinėjamos galimybės ir pasekmės bei sudaromi veiklos planai. Naujas asmens suvokimas lems jo elgesį ateityje. Naujo supratimo ir prasmių taikymas reikš naujų požiūrių ir idėjų išbandymą. Vadinasi, refleksija siekiama nustatyti, kokiais būdais žmogus gali skirtingai veikti naujomis sąlygomis, kokių pasieks rezultatų ir kaip tai veiks padėti, kitus žmones bei patį asmenį.

Refleksija yra procesas, per kurį profesinė patirtis pereina į mokymąsi, mokymasis – į profesinį ir asmeninį tobulėjimą, o šis virsta kokybiškesne profesine veikla (Teresevičienė, Oldroyd, Gedvilienė, 2004). Refleksijos rezultatas gali būti nauji įgūdžiai, naujos žinios, naujas supratimas. To, kas naujai išmokta, pritaikymas prie jau esamo asmens supratimo, įgūdžių, savybių, pažiūrų lemia aukštesnės kokybės profesinę veiklą. Taigi supervizija yra ne šiaip profesionalų ar organizacijų konsultavimas, o ugdomasis konsultavimas: supervizijos dalyviai kartu su supervizoriais patys analizuoja savo darbą, jį reflektuoja ir mokosi nustatyti sunkumų priežastis, patys ieško, kaip būtų galima tobulinti savo darbą (Švedaitė-Sakalauske, 2009). Supervizijos metu ne tik sprendžiamos svarbios darbo problemos, bet ir mokomasi, kaip jas kartu spręsti. Supervizijai visuomet būdingas mokymosi, o kartu ir kvalifikacijos kėlimo aspektas.

Dialogu ir refleksija grindžiamame supervizijos procese taip pat atliekamos administracinė, paramos funkcijos, padedančios supervizuojamiems spręsti profesinės veiklos problemas, skatinti profesinės veiklos pokyčius (Kadushin, 1992). *Administracinės* funkcijos esmė – skatinti supervizuojamąjį peržiūrėti, įvertinti atliktą darbą, siekiant įsitikinti, kad jis atliktas kokybiškai ir kiekybiškai gerai. Ji skatina aktyvinti koordinavimo veiksmus institucijoje, kurti institucijos politiką. *Paramos* funkcija atliekama pabrėžiant, padedant supervizuojamiesiems atpažinti pasiekimus, reikšti jausmus, mažinti emocinę įtampą, gerinti dvasinę būseną. Supervizijos procese mokymosi, administracinė, paramos funkcijos yra susijusios, viena kitą papildo.

Supervizija yra sudėtingas procesas, kai sąveikauja dvi tarpusavyje susijusios sistemos: supervizuojamojo sistema ir supervizijos sistema, kurianti supervizoriaus ir supervizuojamojo santykį (Dirgėlienė, Kiaunytė, Puidokienė, 2010). Daugelis dalykų turi įtakos supervizijos proceso eigai, kuriams supervizoriaus ir supervizuojamųjų santykiams. P. Hawkinsas, R. Shohetas (2007) aktualizuoja šiuos aspektus: supervizijos turinys, orientacija į strategijas ir intervencijas, orientacija į supervizuojamojo santykius, orientacija į procesą, į kurią įsitraukęs supervizuojamasis, orientacija į santykius supervizijoje, orientacija į vidinį supervizoriaus procesą; supervizoriaus ir supervizuojamo kliento santykis, orientaciją į platų kontekstą.

Supervizijos formos. Supervizija gali būti *individuali, grupinė, komandos, organizacijos*. *Individuali* supervizija – tai individualūs supervizoriaus ir supervizuojamojo susitikimai. Susitikimų turėtų būti ne mažiau kaip 10, o susitikimų trukmė – nuo 1 iki 1,5 val. Susitikimai organizuojami kas dvi savaites, kad supervizuojamasis turėtų laiko stebėti save praktinėje veikloje ir išbandyti supervizijos metu aptartus profesinio elgesio modelius (Naujanienė, 2006). Individualioje supervizijos metu visas dėmesys skiriamas supervizuojamojo situacijoms, problematikai. Todėl joje yra daug erdvės aptarti įvairiems kiekvienos temos aspektams. Tačiau situacijos supratimas, išvalgos apsiriboja supervizuojamojo ir supervizoriaus „matymo lauku“, todėl gali trūkti požiūrių įvairovės ar skirtingų vertinimų (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011).

Grupės supervizija – tai grupinio konsultavimo procesas, kai grupės nariai tiesiogiai nesusiję darbo ryšiais, bet yra tos pačios srities specialistai arba to paties lygmens darbuotojai (pvz., skirtingų organizacijų socialiniai darbuotojai). Grupės supervizijos procesas trunka ilgiau: nuo 20 iki 30 valandų, gali užtrukti iki 12 mėn.; vieno užsiėmimo trukmė – nuo 1,5 iki 3 val.; susitikimų skaičius – nuo 1 karto per savaitę iki 1–2 kartų per mėnesį (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011). Siekiant įtraukti visus grupės narius ir išvengti konkurencijos dėl dėmesio ir laiko, rekomenduojama nedidelė grupė – 3–7 asmenys (Hawkins, Shohet, 2007). Grupinės supervizijos metu panaudojama grupės patirtis ir dinamika, siekiant stiprinti bendradarbiavimo efektyvumą, mokytis bendradarbiavimo kultūros, tobulinti gebėjimą atpažinti ir spręsti profesinių san-

tykių konfliktus. Grupinei supervizijai būdingiausias darbas su atvejais. Į grupinės supervizijos procesą įtraukiama visa grupė, todėl iš savo atvejų mokosi ne tik atvejį pristatantys supervizuojamieji, bet ir kiti grupės dalyviai. Grupėje yra didesnės galimybės įvairiapusiškiau ištirti atvejį, gauti įvairesnį atgalinį ryšį ir kitos informacijos (ne tik iš supervizoriaus, bet ir kitų dalyvių), pritaikyti įvairesnius aktyvius metodus (Hawkins, Shohet, 2007). Tačiau nurodomi keli grupinės supervizijos trūkumai: mažesnis individualių atvejų raidos atspindėjimo laipsnis; procesas grupėje gali turėti neigiamą poveikį supervizijos procesui, jei-gu vyksta destruktivūs procesai grupėje; trūksta laiko ir dėmesio kiekvienam grupės nariui; mažiau kontroliuojamas konfidencialumas ir informacijos saugumas (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011).

Komandos supervizija – tai konkrečios komandos konsultavimas, siekiant pagerinti bendravimą, bendradarbiavimą joje. Ji nukreipta į komandos tobulinimą. Pasak A. Gaertnerio (1982), komandinės supervizijos paskirtis – analizuoti kompleksinius komandos darbuotojų tarpusavio ryšius su adresatais, nenagrinėjant struktūrinio lygmens (pagal Leffers, 2010). Komandinės supervizijos užsakovas yra organizacija, kurioje ši komanda yra. Supervizija vyksta institucijoje. Visi komandinės supervizijos dalyviai priklauso tai pačiai institucijai, yra tiesiogiai susiję tarpusavyje bendro darbo ryšiais, vieni kitus pažįsta. Komandinių supervizijų metu gali būti konsultuojamos vienodo statuso žmonių grupės ir hierarchiškai struktūruotos grupės (Leffers, 2010). Išskiriamos šios pagrindinės komandinės supervizijos formos:

- į atvejį nukreipta komandinė supervizija, kurioje daugiausia dėmesio skiriama darbuotojų tarpusavio santykiams / ryšiams;
- į instituciją nukreipta komandinė supervizija, kurioje daugiausia dėmesio skiriama kooperavimo santykiams bei problemoms, egzistuojančioms tarp pačių darbuotojų arba tarp darbuotojų ir vadovaujančių instancijų;
- į projektą nukreipta komandinė supervizija, kurios tikslas – tam tikrų institucijos planuojamų bei atliekamų darbų priežiūra bei apsauga (Leffers, 2010, p. 83).

Organizacijos supervizija vykdoma konkrečioje organizacijoje. Supervizorius kalbasi su organizacijoje dirbančiais įvairaus lygmens

darbuotojais ir nusprendžia, su kuriais darbuotojais ir kaip konsultuotis tam, kad išgryninus darbuotojų vaidmenis ir funkcijas gerėtų komunikacija organizacijos viduje; padėti aptarti ir suvokti organizacijos ir darbuotojų tikslus; skatinti struktūrų plėtrą tam, kad būtų galima naudoti ir plėtoti organizacijos išteklius (Naujanienė, 2006).

Supervizoriaus ir supervizuojamojo tarpusavio sąveika. Supervizuoti – tai skatinti supervizuojamojo refleksiją, kad jis pats rastų problemų sprendimo būdus, didintų profesionalumą. Todėl supervizijos metu svarbi supervizuojamojo vidinė intervencija į save ir supervizoriaus užtikrinimas, kad šis procesas vyktų „gero santykio rėmuose, suteikiančiuose galimybę konstruktyviems supervizuojamojo pokyčiams profesinių santykių lygmeniu“ (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005, p. 247). Autorių teigimu, siekiant veiksmingos supervizijos reikia, kad būtų aiškiai suvokiamas supervizoriaus vaidmuo, nes vaidmens apibrėžimas lemia santykius. Supervizorius supervizijos procese atsakingas už klausimų formulavimą, padedant supervizuojamajam pamatyti kuo aiškesnį darbo lauką, nagrinėti profesinių santykių situacijas; atspindėti supervizuojamajam jo pristatomą problematiką; išsiaiškinti ateities galimybes ir pan. (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011). Esminė supervizijos nuostata – tikrieji savo darbo ekspertai yra tie, kurie tą darbą dirba, todėl tik supervizuojamieji patys gali nustatyti, koks sprendimas jų atveju veiksmingiausias. Supervizorius yra ekspertas kita prasme – jis geba sudaryti sąlygas priimti sprendimus. Supervizorius nėra nei prižiūrėtojas, nei kontrolierius, jis nedalina instrukcijų ar receptų, kaip reikia viską keisti, jis nėra lektorius, nes supervizija – ne mokymai.

Supervizijos procese būtina supervizuojamojo motyvacija, jo atsakomybė, aktyvumas. Be asmeninės supervizuojamojo motyvacijos supervizija negali vykti, nes supervizuojamasis yra pagrindinis supervizijos subjektas – poreikis ir iniciatyva kyla iš supervizuojamojo (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011).

Apibendrinant pažymėtina, kad supervizija socialiniame darbe nuėjo ilgą raidos kelią: socialinis darbas ir supervizija yra neatskiriami nuo pat profesijos pradžios. Istorijos tėkmėje supervizijos samprata ir paskirtis keitėsi veikiamos visuomeninio ir profesinio poreikio, skatinusio plėtoti supervizijos teoriją ir praktiką. Supervizija iš labiau patyrusio pa-

tarinėjimo, paramos mažiau patyrusiam išsirutuliojo į profesinę veiklą. Supervizija tampa vienu iš socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo reikalavimų. Daugelyje šalių ji įtraukta į aukštųjų mokyklų, rengiančių socialinius darbuotojus, studijų programas.

Šiandieną supervizija suprantama kaip savarankiška konsultavimo forma profesinės veiklos, profesinių santykių ir darbo klausimais, o supervisorius – profesionalus profesinės veiklos, profesinių santykių konsultantas. Supervizija gali būti teikiama paskiriems asmenims, grupėms, komandoms, organizacijoms. Supervizijos paskirtis – pasitelkiant refleksiją, padėti darbuotojui, grupei, komandai, organizacijai įvertinti profesinę savo veiklą, numatyti jos tobulinimo kryptis, siekiant padidinti socialinę darbuotojo kompetenciją ir organizacijos veiklos veiksmingumą.

Supervizija yra daugiasluoksnė. Ji yra nukreipta į asmens, profesinio vaidmens, organizacijos ar kliento sistemos sąveiką santykių, organizacijos, profesinės ir srities dinamikų lauke. Spręsdamas problemas tam tikroje profesinėje srityje, asmuo susiaurina kompleksinių klausimų sritį, todėl į kai kuriuos aspektus lieka neatsižvelgta. Supervizija, taikoma pasitelkus refleksiją, padeda pažvelgti į klausimą kompleksiskai. Todėl supervizija daug laiko reikalaujantis, ilgas procesas.

Esminė supervizijos nuostata – tikrieji savo darbo ekspertai yra tie, kurie tą darbą dirba. Supervisorius supervizijos procese skatina supervizuojamojo refleksiją, kad jis pats rastų problemų sprendimų būdus, didintų profesionalumą. Todėl supervizijos procese būtina supervizuojamojo motyvacija, jo atsakomybė ir aktyvumas.

2. SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PRAKTIKOS SUPERVIZIJA

2.1. STUDIJŲ PRAKTIKOS SUPERVIZIJOS SAMPRATA IR TIKSLAI

Vidurio ir Pietų Europos šalyse pastebima tendencija, jog supervizija socialinio darbo profesinėje veikloje ir studijų praktikos supervizija vystosi kaip gretimos, glaudžiai susijusios šakos (Van Hees, Geibler-Piltz, 2010). Skandinavijos šalių universitetai turi ilgametę patirtį taikant superviziją socialinio darbo studijų praktikos procese, praktikos supervizorių rengimo programas, skirtas socialinio darbo profesionalams, dirbantiems valstybinėse organizacijose ir visuomeninėse agentūrose, kuriose įgyvendinamos studentų mokomosios praktikos. Pastaraisiais metais vykstantys tarptautiniai Europos šalių socialinio darbo mokyklų dėstytojų mainai paskatino įdiegti superviziją į studijų procesą ir naujose Europos valstybėse, tokiose kaip Kroatija ir Slovėnija (čia reikėtų pridurti – ir Lietuvoje). Bendradarbiaujant Europos šalių (pvz., Švedijos, Bosnijos ir Hercegovinos) universitetų dėstytojams plėtojamos tarptautinės jungtinės socialinio darbo magistro studijų pakopos programos, pagal kurias studijuojantieji įgyja ir supervizoriaus kompetencijų (Cajvert, Brankovic, Grbo, 2007). Tad jei studijų praktikos supervizija plėtojama kaip gretutinė socialinio darbo profesijos supervizijos šaka, tai kokie išskirtiniai aspektai būdingi šiai supervizijai?

Europos šalių socialinio darbo mokyklose aiškėja tendencija, kad už supervizijos taikymą studijų praktikoje yra atsakingos akademinės institucijos, o superviziją socialinio darbo profesionalams tradiciškai siūlo

specializuotos institucijos – supervizorių mokyklos arba asociacijos (pvz., *Association of National Organisations for Supervision in Europe* – ANSE, <http://www.anse.eu>. Lietuvos supervizorių asociacija, www.supervizija.lt). Lietuvoje, kaip ir kitose Europos šalyse, už supervizijos taikymą studijų praktikoje pirmiausia imasi atsakomybės akademinė institucijų dėstytojai. Jie organizuoja studentų mokomąsias praktikas, įtraukia į šį procesą ir studijuojančius socialinį darbą, ir socialinio darbo profesionalus, inicijuoja studentų supervizijai keliamų reikalavimų svarstymus tarptautinėse mokslinėse konferencijose (Petrauskienė, Merfeldaitė, 2010). Bendradarbiaujant su socialiniais partneriais skiriami studentų praktikos praktikos vadovo (mentorius) ir supervizoriaus vaidmenys, argumentuojamas studentų supervizijos poreikis (Petrauskienė, Raudeliūnaitė, 2010; Raudeliūnaitė, 2010; Snieškienė, 2010; Bartusevičienė, 2009).

Lietuvos universitetuose (Vilniaus, Kauno Vytauto Didžiojo ir Klaipėdos) jau daugiau kaip 10 metų studentų supervizija (vadinama reflektuojama arba supervizuojama praktika) yra įtraukta į socialinio darbo studijų programas. Laikomasi nuostatos, jog studentų atliekama socialinio darbo praktika yra visavertė tik užtikrinus specialią refleksijos erdvę ir laiką. Tik taip studento mokosi kryptingai, siekdamas praktikos programos tikslų. Pripažįstama, kad supervizuojama praktika padeda būsimiems socialiniams darbuotojams įgyti refleksijos įgūdžių ir kritiškai analizuoti savo darbo atvejus bei efektyviai dalyvauti supervizijos procese (Aleksienė, Kurapkaitienė, 2011).

Studentų praktikos supervizija paremta refleksija, kuri įvardijama mokymosi įrankiu mokantis iš patirties ir kaupiant patirtį (Schon, 1987, Boud ir kt., 2005), formuojant naujas išvalgas ir veiklos perspektyvas, tam tikrus mąstymo įgūdžius – tai potencialių profesijos subjekto galių atradimas, jų atskleidimas ir sėkmingas panaudojimas įprasminant profesijos paskirtį (Kavaliauskienė, 2010). Dunlapas ir Grabingeris (2003) pažymi, kad į aukštųjų mokyklų studijas integruojamos praktikos, padedančios ugdyti „visą gyvenimą besimokančius“, pasižyminčius „savivaldumu“, „metakognityviu supratimu“ ir nuostata mokytis (Juozaitis, 2008). Mokymasis aukštojoje mokykloje suprantamas kaip aktyvus supratimo, prasmų ir įgūdžių formavimo procesas (Teresevičienė, Oldroyd, Gedvilienė, 2004), todėl supervizijos vyksmas studijų procese galėtų tai laiduoti.

Remiantis Kadushinu ir Harknessu (2002) išskiriamos trys pagrindinės supervizijos funkcijos: kontrolės (administracinė), ugdymo (mokymo/si) ir paramos (palaikomoji). JAV profesijos supervizijos sampratoje kontrolės funkcija vis dar vaidina svarbų vaidmenį, tačiau Europos šalyse ši funkcija beveik išnyko, užleisdama vietą savivaldaus ugdymosi metodologijai, grindžiamai refleksija ir mokymusi.

Autorės Van Hees ir Geibler-Piltz (2010), nagrinėjusios Europos šalių (Belgijos, Kroatijos, Vokietijos, Ispanijos, Švedijos, Olandijos, Slovėnijos) socialinio darbo mokyklų studentų praktikos supervizijos sampratą, taip pat pabrėžia ugdomąją ir paramos funkcijas, nukreiptas į studijuojančių asmenybės ir profesinį tobulėjimą bei savarankišką mokymąsi, asmeninės ir profesinės patirties refleksiją bei apmąstymus, žinių, gebėjimų ir profesinio požiūrio integraciją. Vis dėlto autorės atkreipia dėmesį į tai, kad studentų praktikos supervizija (kitai nei profesionalų veiklos supervizija) yra studijų programos sudedamoji – mokymo(si) procesas. Akademinėje aplinkoje šis procesas yra reglamentuotas ir tikrinamas (kontroliuojamas ir vykdomas rezultatų vertinamas), todėl įprastai reikalauja priimti būtinus sprendimus ar net sankcijas, nors tai provokuoja studentų ir dėstytojų diskusijas bei svarstymus, pavyzdžiui, tokius kaip: ar būtina tikrinti studentų praktikos dienoraščius, ar studento veiklos bei praktinio mokymosi patirtis ir refleksija turėtų būti įvertinta pažymiu? Kitas reikšmingas aspektas galėtų būti ir tai, kad už studento praktiką atsakingas akademinės institucijos dėstytojas (praktikos supervisorius) ir socialinis darbuotojas praktikas (praktikos mentorius, atskirais atvejais – praktikos vietos supervisorius) taip pat gali būti įpareigoti reikalauti iš studentų rašytinių ataskaitų ir refleksijų, siekiant paskatinti studentus imtis atsakomybės už savo mokymosi procesą (Staniulevičienė, Večkienė, 2009). Šio leidinio autorės, remdamosi individualaus ir darbo studentų grupėse patirtimi, taip pat mano, kad, pavyzdžiui, praktikos rašto darbas, ypač refleksijos raštu dalis, dažnai studentams atrodo neaiški ir bauginanti užduotis, jie neretai patiria „smegenų užsiblokavimą“ arba geba tik referuoti veiklos užduotis, bet vos tik jie įsisavina ir aptaria rekomenduojamos refleksijos struktūros modelį ir klausimus, refleksijos rašymas tampa dar viena mokymosi priemone (žr. skyrių apie vertinimo problematiką).

Kitas išskirtinis aspektas yra tas, kad studentai yra jauni žmonės, vis dar ieškantys savo profesinio identiteto, ir todėl manoma, kad įsitraukimas į refleksiją grindžiamus supervizijos susitikimus studijų metu gali jiems padėti atrasti mokymosi stilių ir veiklos braižą. Studentai supervizijos procese reflektuoja dvi skirtingas kultūras – akademinės ir profesinės realybės, todėl atliekančiam supervizoriaus vaidmenį svarbu įvertinti ir tai, kad kai kada atskiri studentai gali patirti įtampą ar net „praktikos šoką“ (Van Hees, 2011). Pavyzdžiui, studentas gali patekti į tokią praktikos vietą, kurioje kyla daug asmeninės, profesinės doros ir organizacijos kultūros prieštaraivimų, todėl besimokančiajam sunku įgyvendinti universiteto mokymosi praktikos užduotis. Juolab studentai žino, jog neretai universiteto dėstytojui gana sunku surasti praktikos vietas ir kompetentingus praktikos vadovus, ypač supervizorius. Tad kaip elgtis studentui – išsaugoti esamą praktikos vietą ar ginti savo poreikius ieškant kitos organizacijos (kito supervizoriaus) įpusėjus studijų praktikai skirtam laikui? (Snieskienė, 2010). Studijų praktikoje gali atsiskleisti sudėtinga profesijos realybė, nes įvyksta tikroji studento akistata su socialinio darbo klientu ir su pačiu savimi, kaip būsimu specialistu, įgyjama reikšmingų socialinių gebėjimų, reikalingų dirbant pasirinktoje veiklos srityje.

Socialinio darbo profesinės veiklos įvade (2007) studentų supervizija apibūdinama kaip procesas, kurio pagrindinis tikslas yra sujungti praktinę veiklą ir mokymą(si), teikiant studentui visapusišką paramą, pavyzdžiui, padedant:

- apibrėžti savo požiūrį į socialinį darbą ir praktiką;
- išnagrinėti praktinio profesinio darbo sampratą;
- sujungti teorinius pagrindus ir profesinės veiklos principus;
- padėti įvaldyti socialinio darbo metodiką;
- tobulinti žinių ir gebėjimų įgijimo procesą;
- supažindinti su supervizija kaip socialinio darbo tobulinimo metodu.

Žodis „procesas“ reiškia „natūrali, progresuojanti, nenutrūkstanti veikla arba raida, kuriai būdingi tolygūs pokyčiai“ (www.merriam-webster.com). Terminas „procesas“ (lot. *processus* – žengimas į priekį) nusakomas kaip eiga, kaip vienas po kito einančių veiksmų, susijusių

priežastiniais ryšiais, būvių, sistemos būsenų kaita (Tarptautinių žodžių žodynas, 2001). Taigi studento supervizija pagrįsta specialisto tapsmo procesu, kuriame pabrėžiama supervizoriaus pagalba studentui, padedanti ugdytis tiriamąjį, analitinį ir kritinį požiūrį į tikrovę. Supervizijos procese studentas įgalinamas kurti savo profesijos teoriją, reflektuojant patirtį ir asmenines žinias, apmąstant vertybių sistemą savo veiklai pagrįsti (Van Hees, Geibler-Piltz, 2010; Van Hess, 2011). Pavyzdžiui, žmogaus tobulėjamą veikloje aiškinanti teorija pažymi, kad asmuo kuria savitą reiškinių ar veiklos supratimą, t. y. savo teoriją. Išskiriamos idėjinė ir naudojamoji teorijos. Idėjinę teoriją asmuo pripažįsta, suvokia ir įsipareigoja savo veikloje jos laikytis. Tačiau ji gali sutapti arba nesutapti su naudojamąja teorija, apie kurios egzistavimą sprendžiama iš atliekamų asmens veiksmų. Kad asmuo nuolat identifikuotų savo naudojamą teoriją, ją derindamas su idėjine, jis turi nuolat apmąstyti savo veiklą (Kavaliauskienė, 2010).

Taigi studentai motyvuojami tyrinėti savo profesijos specifiką, taikyti socialinio darbo teorijas ir metodus, reflektuoti savo veiklą ir taip mokytis profesijos. Supervizijos procese vykstantys susitikimai apibūdinami kaip „kūrybinė terpė“, kurioje studentai kuria savo profesinį identitetą, padedami supervizoriaus ir supervizijos grupės, kartu užtikrindami saugią ir pasitikėjimu grindžiamą aplinką. Studentai įgyja supratimą, kad mokymosi procesas yra jų profesinės karjeros raidos sąlyga, t. y. vienas iš mokymosi visą gyvenimą tikslų. Tai laiko sąnaudų reikalaujantis procesas, todėl „supervizijai gali pririnkti – pusės metų, metų, o kartais ir viso profesinio gyvenimo“ (Naujanienė, 2006). Supervizija turėtų lydėti studentus visą jų profesinį gyvenimą, stiprinti jų jautrumą ir dėmesingumą kliento jausmams, įgalinti juos naudotis supervizija ir ateityje, svarstant individualius, kompleksinius socialinius klausimus, taip pat veikti etiškai – įgyti moralinių dilemų sprendimo gebėjimų, reflektuoti dviprasmybes ir profesinės intervencijos paradoksus (Snieskienė, 2010). Pagrindinė užduotis – padėti studentui (-ams) ugdytis pažintinį, atvirą dialogui, linkusį į alternatyvių sprendimų paiešką mąstymo būdą ir veiksmus praktinės veiklos atžvilgiu, tobulinti refleksyvaus socialinio darbo specialisto gebėjimus (Profesinės veiklos įvadas, 2007).

Apibendrinant pažymėtina, kad studijų praktikos supervizijos sampratoje vyrauja ne kontrolinė, o mokymo(si) ir paramos funkcijos, orientuotos į refleksyvaus socialinio darbo specialisto kritinio mąstymo ugdymą, derančios su akademinėje mokslo institucijoje įgyvendinama ugdymo bei rezultatų vertinimo koncepcija. Supervizijos proceso dalyviams sudaromos palankios sąlygos ieškoti prasmės ir siekti asmenybės ir profesinio tobulėjimo, įgyjant mokymosi visą gyvenimą kompetencijų. Socialinio darbo studentai, tik užtikrinus jų refleksijai vykti palankią erdvę, galės jaustis suprasti ir išgirsti, kaip lygiaverčiai praktikos supervizijos proceso dalyviai.

2.2. SUPERVIZIJOS MODELIAI, TAIKOMI SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PRAKTIKOJE

Išskiriamos pagrindinės – refleksyvaus praktiko (Schon 1987, 1991), paramą teikiančios ir integruotos supervizijos – sampratos, taikomos Europos universitetų socialinio darbo studijų praktikos procese, tačiau jų taikymo modeliai yra skirtingi. Vokietijos ir Švedijos universitetų socialinį darbą studijuojančiųjų supervizijos taikymo modeliai išsiskiria tuo, kad procesas (susitikimai) organizuojamas už universitetų ribų. Toks modelis pagrįstas dviem pagrindiniais principais – supervizija aiškinama kaip nepriklausoma (išorinė) ir teikiama kvalifikuoto supervizoriaus. Vokietijoje teisė (ir kompetencija) įgyvendinti supervizijos procesą įgyjama specializuotose agentūrose, siūlančiose supervizijos mokymosi programas. Šio modelio šalininkai pripažįsta, kad supervizijos turi būti mokomasi atviroje aplinkoje, kurioje nėra vertinimo konfliktų ar jėgų kovos. Taigi tokio modelio studentų supervizija paremta laisva ir kūrybine refleksijos bei mokymosi aplinka, kurioje nėra galios ar „kovų“ su dėstytojais, vertinimo įtampos, skatinamas nu-siteikimas teikti naujas išvalgas, remiantis ankstesnėmis studento patirtimis, svarstant naujus veikimo pasirinkimus ir kuriant mokymosi perspektyvą (Van Hees, Geibler-Piltz, 2010).

Nepriklausomos supervizijos poreikį, susijusį su Lietuvos studentų profesiniu tobulėjimu, atskleidė Snieškienė (2010), sutelkdama dėmesį į etinius, su lojalumu susijusius prieštaravimus, kylančius studentams jų mokomosios praktikos metu. Autorė išskiria įtampų laukus, apimančius studentus priimančias organizacijas, lojalumą galią turintiems asmenims (pvz., organizacijos vadovui, praktikos vadovui / mentoriui / supervizoriui, už studentų praktiką atsakingam universiteto dėstytojui), paklusnumą įstatymams ir organizacijos taisyklėms, todėl studentams (taip pat ir jų praktikos supervizoriams) turėtų būti pasiekama profesionali nevertinamoji supervizija kaip parama, nagrinėjant sudėtingus etinius moralinius klausimus.

Kitų Europos šalių (pvz., Kroatijos, Slovėnijos) socialinio darbo mokyklų studentų supervizijos modeliai labiau grindžiami vadovavimu, pavaldžiu akademinėi institucijai (universitetui) (Van Hees, 2010). Tačiau vien vadovavimu grindžiamas studentų supervizoriaus vaidmuo yra kritikuotinas, nes besimokantieji yra ypač jautrūs supervizoriaus sugebėjimui sukurti saugią, laisvą ir atvirą dialogui aplinką, kurioje jie jaustųsi pastebėti ir išgirsti, kur būtų skatinama refleksija ir tobulėjimas. Tai pasiekama ne tuomet, kai aklaui vadovaujamasi studijų praktikos programa ir joje numatytais užduotimis, o kai atsižvelgiama į studento individualaus mokymosi stilių ir procesą.

Mokslinėse publikacijose (Snieškienė, 2010; Raudeliūnaitė, 2010; Petrauskienė, Raudeliūnaitė, 2010), kuriose nagrinėjama Lietuvos universitetų studentų mokymosi praktikoje aplinka, išskiriamos studentų praktikos vadovų, pas mus vadinamų praktikos mokytojų (Gevorgianienė, Jakutienė, 2007), mentorais (Staniulevičienė, Večkienė, 2009), funkcijos, tokios kaip sutarimo, vadovavimo, paramos, konsultavimo, vertinimo – ekspertavimo. Tačiau analogiškos funkcijos deleguojamos ir studentų praktikos supervizoriui (žr. skyrių „Studentų praktikos supervizoriaus vaidmuo“). Autoriai nurodo, jog atskirais atvejais studentų praktikos vadovai / mentoriai yra labiau linkę atlikti studento kontrolieriaus ir vertintojo vaidmenis nei suteikti pagalbą ir kartu mokytis, arba studentai stebi netinkamą profesinį elgesį, nepakankamą moralinę profesionalo brandą, pasigenda bendravimo bei grįžtamojo ryšio dėl mokymosi praktikoje pasiekimų. Nagrinėjant Lietuvos universitetų (Vilniaus uni-

versiteto¹, Mykolo Romerio² ir Klaipėdos universitetų³) socialinio darbo studijų praktikos aprašus matyti, kad studentų praktikos supervizoriaus vaidmuo nėra apibrėžtas, nors individualius ir / ar studentų grupėse reflektuojamos (supervizuojamos) praktikos tęstinius susitikimus / seminarus rekomenduojama organizuoti pradiniam etape, kuriame dalyviai susipažįsta, aptaria lūkesčius, išsipareigojimus, organizacinius klausimus. Įgyvendinant studento praktikos programą gali būti svarstomas duomenų rinkimas ir atvejo situacijos analizės rengimas, socialinės problemos, poveikio strategijos ir kita studento mokymosi veikiant patirtis. Baigiamajame etape studentai įvertina savo patirtį ir atsiveikina.

Studijų praktikos supervizija gali svyruoti nuo individualios supervizijos iki grupinės. Pirmenybė teikiama grupės supervizijai, nes dirbdami grupėje studentai turi galimybę mokytis vieni iš kitų ir gali vieni kitiems pagelbėti. Grupių dydis gali svyruoti nuo mažų (3–4 studentai) bei vidutinių (5–8 studentai) iki didelių (15–25 studentai). Manoma, kad 15 ar daugiau žmonių grupės yra per didelės, kad būtų tinkamai vykdoma kiekvieno studento supervizija. Be to, didesnėse grupėse sunkiau valdyti mokymosi procesą. Darbas su 3–4 asmenų grupėmis – pats tinkamiausias, siekiant įsigilinti į mokymosi procesą bei sukurti saugesnę refleksijos aplinką. Supervizoriui taip pat lengviau valdyti mažesnę grupę, paskirstyti savo dėmesį ir palaikyti dialogą. Vidutinio dydžio grupės taip pat turi pranašumų, nes studentai turi galimybę išgirsti įvairių nuomonių apie kolegų patyrimus ir taip susidaryti aiškesnę vaizdą apie socialinio darbo lauką (Aleksienė, Kurapkaitienė, 2010). Tačiau pažymima (Van Hees, 2011), kad organizaciniai apribojimai, įskaitant finansinius ir kvalifikuotų supervizorių išteklius bei laiko sąnaudas, gali versti supervizorius dirbti su didelėmis grupėmis. Taip gali būti rizikuojama pažeisti supervizijai vykti būtinas sąlygas:

- užtikrinti visos grupės ir atskiros supervizijos grupės dalyvio saugumą;

¹ Gevorgianienė, V., Jakutienė, V. A Guide to International Practice at Lithuanian Social Work Institutions. Vilnius: Vilnius University, 2007.

² Raudeliūnaitė, R., Petrauskienė, A., Jančaitytė, R. Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų programų praktikos modelis. Vilnius, 2008.

³ Dirgėlienė, I. Kiaunytė, A. Praktika rengiant socialinius darbuotojus. Klaipėdos universiteto patirtis. Klaipėda, 2008.

- pripažinti grupės narių stiprybes, dalyviams skatinant ir remiant kiekvieną narį; plėtojant tarpusavio ryšius, pagrįstus mokymusi vienas iš kito;
- aiškus grupės narių sutarimas ir pripažinimas laikytis profesinio konfidencialumo. Šiuo atveju tai ne tik pagarba asmens konfidencialumui, bet ir kiekvieno grupės dalyvio konfidencialumo išlaikymas;
- pripažinimas, kad kiekvienas studentas yra skirtingas. Studentai gali skirtingai reaguoti į panašias atskleistas situacijas, remdamiesi savo patirtimi ir emocijomis;
- kolegiskumo puoselėjimas.

Darytina prielaida, kad studijų praktikos supervizijos modelių skirtumus gali lemti reikalavimai, deleguojami praktikos supervisoriaus vaidmeniui ir socialinio darbo kompetencijai. Ar studijų praktikos superviziją turi įgyvendinti nepriklausomai dirbantis profesionalus supervisorius? Ar studento (-ų) supervisoriumi gali būti apmokytas socialinio darbo praktikas, ar už studentų praktiką atsakingas universiteto dėstytojas, kuris konsultuoja ir vertina visą mokymosi praktikoje procesą ir palaiko grįžtamąjį ryšį su studentais? Pirmu atveju pripažįstamas „nepriklausomos išorinės supervizijos modelis“, antrasis atvejis gali būti vadinamasis triados modelis, daugiau mažiau taikomas ir Lietuvos universitetuose. Pagal jį studentas (-ai), socialinis darbuotojas – apmokytas studentų praktikos supervisorius (pas mus vadinamas vadovu, mokytoju, mentoriumi) ir atsakingas universiteto dėstytojas (taip pat gali atlikti studentų supervisoriaus vaidmenį) stengiasi pozityviai bendradarbiauti siekdami užtikrinti sėkmingą studento mokymosi procesą. Pagrindinė sąlyga – sukurti palankią refleksijai aplinką ir įgyvendinant mokymosi praktikoje tikslus remtis abipusiškumo principu, aiškiu vaidmenų pasiskirstymu ir vertinimo skaidrumu.

Sunku nesutikti su autorės Van Hees (2011) komentaru, jog „*Mes gyvename persmelkti konkurencijos ir kritikos dvasia; dažnai kritikuoja me kito darbą žodžiais „galėjo būti ir geriau“.* Visi esame jautrūs tokiems pasakymams. Mokymasis vieniems iš kitų traktuojamas kaip nuolatinio asmeninio tobulėjimo procesas, kuriame kiekvienas prisitaiko įvertinęs savo laiką, erdvę ir ritmą, vis dar yra didelė privilegija“ (p. 12).

Apibendrinant pažymėtina, kad Europos socialinio darbo mokymų studijų praktikos supervizijos modelių skirtumus lemia nepriklausomas arba priklausomas, t. y. pavaldus, akademinei (mokslo) institucijai supervizoriaus vaidmuo ir studento (-ų) supervizijos proceso sąlygos. Studijų praktikos supervizoriaus darbo pobūdį lemia taikomas supervizijos modelis: vizija, tikslas, turinys, aplinkos sąlygos ir proceso eiga, rezultatų vertinimo kriterijai.

Studijų praktikos vadovo vaidmuo ir veiklos sąlygos. Minėta, jog apibrėžiant studijų praktikos supervizijos modelį svarbu įvardyti visų dalyvių vaidmenis ir atsakomybes. Pavyzdžiui, lyginant Lietuvos (Mykolo Romerio⁴ ir Švedijos (Geteborgo)^{5 6} universitetų socialinio darbo bakalauro ir studijų programų praktikos įgyvendinimo aprašus, išskiriamas studentų praktikos vadovo vaidmuo pažymint, kad tai – akademinės mokslo institucijos darbuotojas, kuris suranda praktikos vietą (arba padeda studentui (-ams) ją susirasti) ir yra atsakingas už studento (-ų) mokymosi proceso organizavimą studijų praktikos metu. Svarbu pažymėti, kad Švedijos universiteto studentų praktikos modelyje atskirų studijų dalykų dėstytojams deleguojamos organizacinės ir edukacinės veiklos, tokios kaip skirtų studentų supažindinimas su studijų praktikos vietomis ir praktikos supervizorių mokymas. Klaipėdos universiteto (Lietuva) praktikos rengiant socialinius darbuotojus modelyje⁷ praktikos vadovo vaidmuo deleguojamas socialiniam darbuotojui – praktikui, o universiteto dėstytojas įgyvendina studentų grupių supervizijas kartą savaitėje (arba kas antrą savaitę, nelygu kiek yra praktikos kreditų) ir konsultuoja praktikos vadovus bei studentus.

Kitas studentų praktikos vadovo vaidmens išskirtinis bruožas tas, kad jis traktuojamas kaip koordinatorius, kuris derina visų studentų mokomosios praktikos procese dalyvaujančiųjų veiklas, studijų praktikos

⁴ Raudeliūnaitė, R., Petrauskienė, A., Jančaitytė, R. Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų programų praktikos modelis. Vilnius, 2008.

⁵ Supervised Field Work. Sillabus (SQ 1451). Goteborg University, Department of Social Work, 2010.

⁶ Social Work Practice and professionalization.. Course guide. Goteborg University, Department of Social Work, 2011.

⁷ Dirgėlienė, I., Kiaunytė, A. Praktika rengiant socialinius darbuotojus. Klaipėdos universiteto patirtis. Klaipėda, 2008.

užduotis su atskirų dalykų dėstyto turiniu ir su tyrinėjimų programa, t. y. siekia sujungti praktinį pritaikomumą su teoriniu mokymu. Be to, jis palaiko ryšius su praktikos vietos (organizacijos) administracija, socialinio darbo praktikais – supervizoriais ir studentais, kitais suinteresuotais universiteto dėstytojais. Stebi ir remia studentus, besirengiančius praktikos supervizijoms, numato susitikimus su studentais jų praktikos metu bei palaiko ryšius su besimokančiais, turinčiais specialiųjų poreikių, taip pat dalyvauja praktikos pasiekimų vertinimo procese.

Pavyzdžiui, Mykolo Romerio (Lietuva) ir Geteborgo (Švedija) universitetų socialinio darbo studijų praktikos modeliuose studentams suteikiama laisvė pasirinkti praktikos vietą (instituciją) savo nuožiūra, tačiau tik Švedijos atveju praktikos supervizorius dažniausiai yra paskiriamas praktikos vadovo (t. y. atsakingo universiteto dėstytojo), kuris taip pat numato susitikimus su kiekvienu studentu siekdamas išsiaiškinti praktikos vietos pasirinkimo motyvus, užtikrinti gerus su darbu susijusius tarpusavio santykius.

Apibendrinant pažymėtina, kad ir lietuviškame, ir švediškame modeliuose už studentų praktiką atsakingas universiteto dėstytojas yra jungiamoji grandis, t. y. koordinuoja ir plėtoja visų, suinteresuotų studentų praktika, dalyvių ryšius.

Studento vaidmuo ir įsipareigojimai: Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų programų praktikos modelyje apibrėžiami studento įsipareigojimai, susiję su bendraisiais administraciniais organizaciniais studijų praktikos aspektais (pvz., užpildyti reikiamus praktikos dokumentus) ir su studento dalyvavimu reflektuojamos praktikos procese bei pasirengimu jam. Klaipėdos universiteto (Lietuva) praktikos modelis taip pat pabrėžia studento atsakomybę dalyvauti grupės supervizijos užsiėmimuose. Geteborgo (Švedija) universiteto modelyje taip pat įvardijamas kiekvieno studento įsipareigojimas dalyvauti grupės seminaruose, kurių tikslas – išskirti ir aptarti bendras socialinio darbo organizacijoje teorines ir praktikos žinias bei paramos suteikimo galimybes, jei toks poreikis praktikoje kiltų.

Kitas išskirtinis studento vaidmens Švedijos modelyje aspektas – įsipareigojimas padėti pirmo kurso (pradedantiesiems) studentams atlikti pirmosios mokomosios socialinio darbo praktikos užduotis. Praėjus pu-

sei praktikos laiko, studentai, supervizorius ir praktikos vadovas numatytuose susitikimuose svarsto praktikos vyksmą (studijų praktikos programą ir jos įgyvendinimo perspektyvą). Šie susitikimai numatyti praktikos sutartyje, sudaromoje tarp studento ir praktikos vietos supervizoriaus, taip pat nurodomos susitikimų temos ar praktikos gairės. Susitikimuose keliama arba aptariami klausimai gali apimti aplinkos sąlygas, veikiančias studento (-ų) praktikos programos įgyvendinimą, studento sugebėjimus bendradarbiauti su personalu ir klientais, kaip darbo vietoje derinama teorija ir praktika, studento užduotis, taip pat studento stipriųjų ir silpnųjų savybių apžvalgą, susijusią su užduočių atlikimu.

Studento (-ų) praktikos supervizoriaus kompetencija. Lietuvos akademinėje aplinkoje dar tik diskutuojamas studentų praktikos supervizoriaus vaidmuo ir kompetencija, nors socialines paslaugas teikiančiose institucijose dirbantys socialinio darbo profesionalai imasi atsakomybės ir aktyviai dalyvauja socialinio darbo specialistų rengimo procese. Studentų praktikos supervizorių kompetencijų įgijimas bei tobulinimas yra svarbi, sprendimų reikalaujanti problema ir Lietuvos socialinio darbo mokyklose, kurią vienaip ar kitaip sprendžia universitetų dėstytojai, pvz., dalyvaudami tarptautiniuose projektuose ir organizuodami konferencijas, seminarus praktikams ir dėstytojams (Petrauskienė, Merfeldaitė, 2010). Studentų praktikos supervizoriaus vaidmuo ir atsakomybės formalizavimo klausimai Lietuvos akademinėje aplinkoje tik pradami nagrinėti (Snieškienė, 2010). Kai kurie autoriai (Stanilevičienė, Večkienė, 2010) lietuviškąją socialinio darbo studijų praktikos modelį sieja ne su supervizoriaus, o su su praktikos vadovo (mentorius) veiklos formalizavimu, padedant studentams įgyti socialinio darbuotojo kompetencijų.

Vis dėlto ir ateityje socialinio darbo praktikai ir dėstytojai, su kuriais bus derinama studentų praktikos supervizoriaus pozicija, turi turėti galimybę mokytis supervizijos, patirti ją ir įgyti studentų konsultavimo bei vertinimo įgūdžių, būti susipažinę su socialinio darbo studijų programa ir tikėtinais studentų praktinio mokymosi rezultatais.

Svarbu vadovautis nuostata, kad būtina apibrėžti studentų supervizoriaus kompetencijas ir būdus, kuriais šios kompetencijos gali būti įgyjamos. Neturėjimas tam reikiamo išsilavinimo, kompetencijų ir supervizuo-

jamojo patirties traktuojamas kaip profesinės etikos problema. Manoma, kad supervizorius turi patirti raidos stadijas nuo studento supervizijos iki profesijos supervizijos. Taigi, be papildomo pasirengimo, būtina pačiam patirti superviziją atliekant supervizijos praktiką (Zorga, 2007).

Švedijoje studentų praktikos supervizoriams, dalyvaujantiems studijų praktikos programoje pirmą kartą, siūlomi kursai apie supervizoriaus vaidmenį (funkcijas) ir supervizijos teorijas bei metodus. Pripažįstama, kad norint tapti studentų praktikos supervizoriumi reikia įgyti socialinio darbo bakalauro kvalifikaciją, turėti 3 metų socialinio darbuotojo patirties ir būti susipažinusiam su studentų praktikos reikalavimais. Manoma, kad studentų praktikos supervizorius turėtų būti tokios pačios profesijos kaip ir praktiką atliekantis studentas. Pagrindinis tikslas, keliamas supervizijai, – padėti studentui mąstyti remiantis patirtimi, profesiniu požiūriu ir vertybėmis bei padėti besimokančiajam vystyti savo, kaip profesionalo, tapatybę (identitetą). Studentų praktikos supervizorius atlieka svarbų vaidmenį kaip diskusijų partneris aptariant su profesionalia praktika susijusius dalykus, tokius kaip etika ir požiūris į patį socialinį darbą, padeda studentui susiliesti su profesija. Be to, yra atsakingas už reikalavimus, kuriems įvykdyti studentui reikia paramos (palaikymo) ir mokymosi įgūdžių, o studentą siunčianti institucija (universitetas) įsipareigoja supažindinti supervizorius su studijų programa, tikslais ir principais⁸.

Studentų praktikos supervizijos administraciniai, ugdomieji, paramos aspektai. Studentų praktikos supervizorius dažnai yra veiklus socialinio darbo profesionalas ir studentų konsultavimas bei paramos teikimas, be kitų darbo dienos darbų, tampa papildomais įsipareigojimais, todėl pradiniam mokomosios praktikos etape svarbu kartu tarti – suplanuoti susitikimų su studentu (-ais) tikslus ir laiką, siekiant į procesą orientuotos supervizuojamos praktikos tikslų. Tai leidžia studentui planuoti klausimus refleksijai bei juos pateikti prieš susitikimą, plėtoti supervizoriaus ir studento ryšius. Refleksijos geriausiai vyksta tyloje ir ramioje aplinkoje, sudarant sąlygas studentui atskleisti patirtį savo tempu.

⁸ Social Work Practice and professionalization. Course guide. Goteborg University, Department of Social Work, 2011.

Studento praktikos supervisorius dalį laiko gali skirti administraciniais studento praktikos aspektams, kitą dalį – labiau į procesą orientuotiems supervizijos tikslams. Tad pradiniam etape gali būti aptariamos ir apibūdinamos pareigos, dalijamasi informacija apie administracines procedūras ir duodamus akademinius bei kitus nurodymus. Į procesą orientuotos supervizijos susitikimuose susitelkiama į grįžtamąją ryšį, susijusį su studento atliktomis užduotimis ir pastangomis ieškoti teorijos ir praktikos sąsajų bei įžvalgų. Studentui sudaromos galimybės reflektuoti savo jausmus ir patirtis, įgytus profesinius įgūdžius.

Administracinis supervizijos aspektas taip pat gali apimti susitikimų laiko, informavimo apie įvairias rekomendacijas nuorodas, reikšmingas darbui, veiklos vertinimą ir kitas veiklas. Šie praktikos aspektai svarbūs visą praktikos laikotarpį, bet ypač pradiniam studento praktikos etape.

Ugdomasis aspektas – refleksijų ir dialogo skatinimas, sudarant studentui sąlygas apmąstyti savo patirtį svarstant teorijos pritaikomumą ir kitus alternatyvius veiklos būdus. Studentui (-ams) svarbu suteikti platų socialinio darbo vaizdą, sudaryti galimybę diskutuoti ir išreikšti savo nuomonę ir galiausiai leisti susidurti su asmeniniais atvejais. Kai studentai pasirenge asmeniškai susitikti su klientais, jų mintys ir emocijos aptariamos su praktikos supervisoriumi prieš ir po susitikimo su klientu. Praktikos supervisorius turi būti lengvai pasiekiamas studentui. Manoma, kad reguliarius susitikimai gali suteikti studentui galimybę aptarti padarytą praktinės veiklos pažangą. Praktikos supervizijos tikslai, Killeno nuomone (2008), yra tai, kad studentai, be kitų psichosocialinių procesų, mokosi stebėti, reflektuoti ir suvokti (suprasti). Jie taip pat turėtų plėtoti bendravimo kompetenciją ir formuoti profesinę savo tapatybę.

Refleksyvaus profesionalo ugdymosi procese supervisoriumi svarbu skatinti vidinį besimokančiojo dialogą. Konkretūs dialogo atsakymai yra atviri, nesvarbu, kokia yra reakcija. Norėdamas sukurti dialogą supervisorius gali pasinaudoti Sokrato dialogo metodika, kad padėtų studentui siekti žinojimo ir įžvalgos, kurią jis turi ir kuri kyla iš vidaus be prievartos. Dialogiškas modelis gali būti atpažįstamas ir postmodernistiniu požiūriu, kai esmė yra ne įsikišimas, o atvirumas, domėjimasis ir smalsumas. Tai nuoširdus kito žmogaus pasakojimo ir problemų išklausymas, netaikant nustatytų teorijų ir paaiškinimų (Cajvert, 1998).

Gali būti daroma prielaida, kad dialogu paremtas supervizijos modelis yra naudingas, nes studento praktikos supervisorius dalyvauja pokalbyje taip pat kaip ir studentas. Profesinė praktikos supervisoriaus patirtis leidžia vadovauti studentui mokant metodologijos ir technikos, reikalingos gebėjimams atskleisti ir jiems pritaikyti praktiškai. Tokio dialogo metu studentas pamato, ko jam trūksta, kad dirbtų profesionaliai. Supervizijos modelis turi ugdomąjį poveikį ir yra savitarpio mokymosi procesas. Per dialogą ir Sokrato dialogą besimokančiajam suteikiama galimybė reflektuoti, tyrinėti ir aiškintis vidinį savo pasaulį bei aiškiai pritaikyti ir praktinę patirtį, ir teorines žinias.

Refleksijos gebėjimų ugdymas(is). Minėta, kad studentų supervizija pagrįsta refleksijos gebėjimais, todėl socialinio darbo studijų programose dėmesys turėtų būti telkiamas į sąlygas refleksijai vykti, studijuojant atskirus dalykus arba jų modulius ir mokantis grupėse, seminaruose bei projektuose. Studentams svarbu formuoti išankstinę nuomonę apie refleksiją – kas tai yra ir kuo ji gali būti naudinga, kaip yra susijusi su mokymusi, nes neadekvačios nuostatos gali apsunkinti įsitraukimo į refleksiją galimybes (Cowan, 1998).

Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo bakalauro programos pirmais studijų metais dėstomo *Įvado į studijas* dalyko dėstytojas numato pagalbą studentams seminaruose modeliuojant refleksiją. Jis rekomenduoja tokias jos technikas kaip dienoraščio rašymas (fiksuo- jant svarbiausius dalykus, patyrimus, probleminius atvejus, kilusius klausimus), kompleksinės refleksijos (žodžiu palaikant dialogą bei diskusijas ir raštu), skatindamas studentą gilintis į savo specialybę ir teikti savas įžvalgas. Numatomi studentų grupės supervizijos seminarai / susitikimai, tokie kaip savęs tapatinimas su profesija, diskusijos, kodėl pasirinkau šią specialybę, ką man / mums reiškia socialinis darbas, kaip „randu“ ar „nerandu“ save šioje profesijoje. Be to, besimokantieji iškelia savo lūkesčius, dilemas ir / ar iššūkius. Numatomos pirminės patirties, susipažinus su įvairiomis nevyriausybinėmis ir vyriausybinėmis socialinio darbo organizacijomis ir profesinės veiklos lauku bei skirtingomis klientų grupėmis, refleksijos ir diskusijos.

Studentų grupės ar individualiuose susitikimuose einama nuo problemos / temos iškėlimo į tikslą, realybę, apibendrinimą ir galiausiai į susitarimą dėl kito susitikimo laiko ir vietos. Tai linijiniu mąstymu pa-

remtas refleksijos modelis. Kitos strategijos gali būti labiau nukreiptos į pagalbą būsimam specialistui / studentui suformuluoti savo veiklos arba asmeninio tobulėjimo tikslus, kurie turėtų būti konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, realistiški ir įvertinami laiko požiūriu. Norint įvertinti tam tikrą padėtį (pavyzdžiui, studento praktikos situaciją), refleksijos metu rekomenduojama nagrinėti stipriąsias ir silpnąsias savybes, aplinkybes, galimybes ir riziką bei grėsmes.

Dėstytojams svarbu numatyti pakankamai laiko refleksijos įgūdžiams tobulinti, bendradarbiavimui ir dialogui plėtoti, nepamirštant, kad studentui turi būti suteikiama autonomija ir atsakomybė už savo veiklos rezultatus, galimybė naudotis įvairiais informaciniais ištekliais, aktyviai dalyvauti aukštosios mokyklos veikloje skatinant planuoti savarankišką veiklą, nustatyti ir pasirinkti tikslus, mokytis iš klaidų ir gauti grįžtamąjį ryšį (Lipinskienė, 2002).

Anksčiau minėta, kad reflektuojančio specialisto ugdymas – vienas iš pagrindinių studentų supervizijos tikslų. Supervizija nėra vien tik techninis ir racionalus požiūris į mokymąsi, susietą su profesinės veiklos perspektyva, bet turėtų apimti individualių veiksmų, patirties, jausmų, minčių refleksiją (atspindėjimą). Refleksija – pagrindinis savivokos instrumentas, reikalingas asmeniniam atsinaujinimui ir savo supratimo tobulinimui, provokuoti saviironiją ir ironiją aplinkinių atžvilgiu (Duoblienė, 2006).

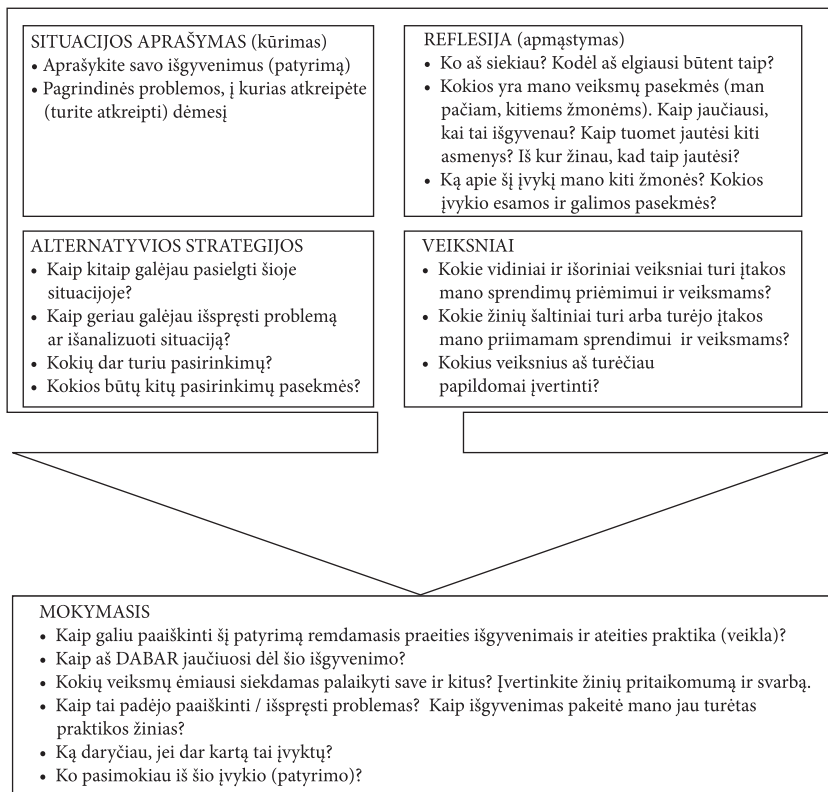
Refleksijos metu studentai atskleidžia asmenines savo būsenas, susitelkia į mokymosi patirtį ir profesinius siekinius. Tačiau kartais to dėmesio refleksijai gali būti skiriama net per daug. Štai ką pasakė studentas vieno susitikimo metu:

„Niekada gyvenime nesu tiek daug mąstęs apie save, kol nepradėjau studijuoti socialinio darbo. Visos šios kalbos man buvo be galo nuobodžios. Man norėtųsi daugiau teorijos ir metodiško mokymo.“

Svarbu atkreipti dėmesį, kad asmeninių išgyvenimų refleksija gali atvesti iki giluminės akistatos su pačiu savimi. Tačiau supervizorius ir studentų supervizijos grupė turi būti itin atsargūs. Jei studentas turi psichologinių problemų, galinčių paveikti jo studijas, supervizorius gali jį paskatinti kreiptis į socialinių ir sveikatos paslaugų teikėjus ieškoti profesionalios pagalbos. Tačiau supervizoriui privalu pripažinti ir gerbti studentų asmeninio gyvenimo ribas (Van Hees, Geibler-Piltz, 2001).

Taigi siekiant, kad besimokantieji suvoktų supervizijos naudą, svarbu studentus supažindinti su refleksijos, taikomos supervizijos procese, modeliu ir jo struktūra. R. Bubnys (2007) pateikė ir argumentavo patirties analizavimo modelius (Kolb, 1984; Johns, 2004; Boud, Keogh, Walker, 2005 ir kt.), kurie skirtingų autorių įvardijami kaip mokymosi iš savo patirties, refleksyvaus mąstymo ar veiklos modeliai, pritaikomi aukštosios mokyklos studijų procese.

Išskirtinas struktūruotos refleksijos modelis (Johns, 2004), kurį sudaro klausimų blokai, padedantys studentams laikytis nuoseklumo (žr. 2 pav.).



2 pav. Struktūruotos refleksijos modelis

Šaltinis: pagal R. Bubnys, 2007

Keturi klausimų blokai / etapai sujungia į visumą penktas blokas – mokymasis. Mokymosi rezultatai aiškėja ne tik nagrinėjant pasakutiniojo bloko klausimus ir ieškant atsakymo į jį, bet ir aprašant situaciją.

Studentų praktikos supervizija grindžiama nuolatine studento (-ų) refleksija ir savęs vertinimu, įgalinančiais besimokantįjį fiksuoti kompetencijų pasiekimo, kritinio mąstymo ir reflektavimo gebėjimų kaitą visų studijų praktikos metu bei užtikrinančiais galimybę aktyviai kontroliuoti savo mokymąsi.

Studentų vertinimo problemiškas. Remiantis Kadushinu (2002) daugiausia dėmesio buvo skiriama supervizijos ugdymo(si) ir paramos funkcijoms, bet studentų supervizijos procesas apima ir kontrolės bei vertinimo aspektus, užduodant klausimus: kaip gerai buvo atliktas darbas, ar studentas pasiekė mokymosi praktikoje tikslus ir įgijo reikiamų kompetencijų? Minėta, jog būtent šiuo požiūriu studentų supervizija skiriasi nuo darbuotojų supervizijos: profesijos supervizija neturi kontrolės elemento. Įgyvendinant studijų praktikos programas ugdymo(si) rezultatai turi būti vertinami. Studentų praktikos metu įgyjamų kompetencijų vertinimas turėtų būti numatytas bei apibūdintas. Pavyzdžiui, kai kuriose Europos šalyse taikant supervizijos triados modelį universiteto studentų praktikos vadovas atlieka ir studento supervizoriaus vaidmenį. Jis įtraukia studentą į kompetencijų vertinimo procesą. Gali būti, sutariama, jog bus vertinamos studento refleksijos (raštu ir žodžiu) ir dalyvavimas studentų grupės supervizijos susitikimuose. Kitais atvejais, studentų praktikos vietos supervizoriams taip pat suteikiama studento vertinimo funkcija, nes būtent jie tiesiogiai mato ir stebi, kaip studentas dirba, mokosi ir tampa specialistu (Raudeliūnaitė, Petrauskienė, Jančaitytė, 2008)

Nepriklausomas nuo akademinės institucijos supervizorius paprastai studentų nevertina, o glaustai pateikia informaciją universiteto praktikos vadovui ar dėstytojui, kaip vyko studentų praktikos supervizijos procesas. Anksčiau buvo minėta, kad vertinimas ir supervizija yra nesuderinami, nes studentams svarbiausia mokytis suprasti, kas yra refleksyvos aplinkos, saugumo ir pasitikėjimo palaikymas. Todėl manoma, kad reikia vengti situacijų, kuriose studentai pajustų spaudimą

dėl nelygių galimybių, atsirandančių dėl vertinimo (Snieskienė, 2010). Vokietijos Alice'os Solomonos socialinio darbo mokykloje taikomas išorinės supervizijos modelis apeina bet kokią piktnaudžiavimą jėga ar konfliktines situacijas, galinčias atsirasti tarp vertinančių dėstytojų ir studentų. Studentams leidžiama tyrinėti asmeninę ir profesinę patirtį laisvai, bet prižiūrimiems nepriklausomo supervizoriaus (Van Hees, Geibler-Piltz, 2010).

Van Hees, Geibler-Piltz (2010) pažymi: jei studijų praktikos programos uždaviniai, kompetencijos ir vertinimo kriterijai nėra aiškiai formuluojami, studentų vertinimas tampa problemiškas. Svarbios studentų praktikos supervizijai kompetencijos yra tos, kuriomis siekiama ugdyti asmeninį refleksyvaus praktiko profesionalumą ir profesinį pasirengimą, paremtą tyrimais ir inovacijomis. Tačiau autorių atlikto tarptautinio tyrimo duomenys atskleidė, kad kompetencijomis grįsta studijų praktikos supervizija nėra lengvai įgyvendinama. Panašu, kad kompetencijomis grįstas darbas sunkiai dera su supervizijos pobūdžiu:

„Dažnai supervizoriams teigiama, kad kompetencijomis grindžiamas mokymasis turėtų tapti supervizijos proceso ašimi. Tačiau kiti supervizoriai mano, kad supervizija – tai griežtai asmeninė patirtimi pagrįstas atradimas, todėl visiškai neproduktyvu ją matuoti kompetencijomis; be to, studentai sies savo pažangą su kompetencijų sąrašu.“

Studento vaidmuo vertinimo procese yra pripažįstamas kaip svarbiausias. Į studentą orientuoto ugdymo sampratą paremta nuostata, kad studentai patys kuria mokymosi procesą, vadovaujasi tokiomis priemonėmis kaip asmeninio tobulėjimo planai ir studijų praktikos aplankai, kurių pagrindinis tikslas – įvertinti savo rezultatus, remiantis iš anksto žinomais ir išnagrinėtais vertinimo kriterijais. Studentas mokosi iš rezultatų, susijusių su turiniu ir mokymosi pažanga bei tobulėjimu. Praktikos supervizorius vertina studento pažangą kartu su studentu, remdamasis nustatytais vertinimo kriterijais, bet galutinį vertinimą atlieka dėstytojas (praktikos vadovas / supervizorius). Visą šį sudėtingą ir subjektyvų procesą atskleidžia šis pavyzdys:

„Mano darbas ir mano praktiko vadovo (universiteto dėstytojo) nuomonė buvo apjungti... bet didžiausia vertė buvo teikiama tam, ką mano praktikos vietos supervizorė nusprendė apie mano darbą – kaip tai

gali būti? Mano praktikos dėstytojas nesutiko su pažymiu, kuriuo įvertino mano supervisorė. Aš su ja nesutariu, bet lemiamą žodį turi ji... Aš turėjau progą jai viską išsakyti, ir manau, kad jei taip vyksta supervizijoje... tai pažymys neturi jokios prasmės...”

Svarbu pažymėti, kad ateityje, ypač galvojant apie studijų praktikos supervizijos procese vykdomą vertinimą, bus labai svarbu apibrėžti, kokių kompetencijų studentas (-ai) turi įgyti, ir informuoti apie jas pačius studentus, praktikos vadovus bei studijų praktikos vietos supervisorius (remiantis kompetencijomis grindžiamo ugdymo samprata).

3. SOCIALINIO DARBO STUDENTŲ VEIKLOS IR PRAKTINIO MOKYMOSI PATIRTIS – REFLEKTUOJAMOS PRAKTIKOS OBJEKTAS

3.1. TYRIMO METODIKA

Tyrimo tikslai: remiantis rašytinėmis refleksijomis atskleisti studentų patirties, įgyvendinant studijų praktikos tikslus, charakteristikas, reflektuojamos (supervizuojamos) studijų praktikos poreikį, susijusį su profesiniu socialinio darbo studentų tobulėjimu; atskleisti, kokius reflektuojančio praktiko gebėjimus įvardija socialiniai darbuotojai – praktikos vadovai, remdamiesi praktikos vertinimo aprašais.

Tyrimo metodai. Refleksija yra fenomenas, kurio raišką ir turinį geriausiai galima atskleisti atliekant kokybinį tyrimą. Tyrimo duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūruota refleksija, kurią studentai pateikė rašytine forma kaip praktikos rašto darbo sudėtinę dalį, atlikus studijų praktikos programos užduotis. Refleksijos turinio formuluotei studentams buvo rekomenduoti šie klausimai: kokius išgyvenimus patyriaus atlikdamas mokomąją studijų praktiką, kaip man sekėsi atlikti veiklas ir taikyti įgytas žinias bei gebėjimus praktiškai, ką sužinojau apie save kaip apie tobulėjančią būsimą socialinio darbo specialistą, kokios paramos sulaukiau praktinės veiklos procese?

Kitas kokybinio duomenų rinkimo metodas – studento praktinės veiklos vertinimo aprašai – praktikos atsiskaitymo lapai, t. y. formalizuoti studijų praktikos dokumentai. Studento praktinės veiklos vertinimo turinys buvo kuriamas laisva forma, kurią pateikė studentų

praktikos vadovai. Teksto analizei atlikti suformuluotas klausimas: kokius reflektuojančio praktiko gebėjimus įvardija socialiniai darbuotojai – praktikos vadovai, vertindami studentų praktikos rezultatus?

Kokybinių duomenų analizei taikyta kokybinė turinio analizė, išskiriant empirinius semantinius vienetų, susijusių su tiriamuoju reiškiniu, ir pagal prasmes sujungiant juos į semantines subkategorijas, o šias – į kategorijas.

Tyrimo imtis – tikslinė, patogioji, esanti tyrimui aktualiame kontekste. Tyrimui buvo sukauptos (2010–2011 m.) 72 pagal Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo bakalauro programą studijuojančiųjų refleksijos, kurias studentai rašė studijų praktikos metu kaip atsiskaitymo už studijų dalyką rašto darbą. Analizei atrinktos 47 refleksijos, nes jų turinio sandara pagrįsta atsakymų į refleksijos klausimus paieška ir svarstymais.

Turinio analizei atrinkti 27 (iš 72) studentų veiklos praktikoje vertinimo aprašai (2010–2011 m. praktikos atsiskaitymo lapai), kuriuose suformuluotos studentų praktikos vietos vadovų įvertintos studento (-ų) kompetencijos.

3.2. TYRIMO REZULTATAI

Atlikus studentų patirties studijų praktikoje refleksijų turinio analizę buvo išskirtos kategorijos ir subkategorijos, apimančios du patirčių blokus – teigiamą studentų patirtį ir neigiamą studentų patirtį (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Studentų refleksijų raštu turinio analizės rezultatai

Teigiama patirtis		Neigiama patirtis	
Kategorijos	Subkategorijos	Kategorijos	Subkategorijos
Teigiama studentų ir klientų santykių patirtis	<ul style="list-style-type: none"> • Teigiamų tarpusavio santykių užmezgimas • Tarpasmeniniai santykiai, grindžiami pagarba, pasitikėjimu 	Neigiama studentų ir klientų santykių patirtis	<ul style="list-style-type: none"> • Neigiami išgyvenimai – baimė, nerimas • Praktinės patirties stoka

1 lentelės tęsinys

Teigiama patirtis		Neigiama patirtis	
Kategorijos	Subkategorijos	Kategorijos	Subkategorijos
Teigiama studentų santykių su institucijos darbuotojais, praktikos vadovais patirtis	<ul style="list-style-type: none"> • Partneriški tarpusavio santykiai su darbuotojais • Glaudus bendradarbiavimas su praktikos vadovu • Palankios veiklos aplinkos kūrimas • Teigiamas socialinio darbuotojo pavyzdys 	Neigiama studentų santykių su institucijos darbuotojais, praktikos vadovais patirtis	<ul style="list-style-type: none"> • Bendravimo, grįžtamojo ryšio stoka • Netinkamas darbuotojų elgesys su klientais • Socialinių darbuotojų nepasitenkinimas savo profesija
Asmeninis ir profesinis tobulėjimas	<ul style="list-style-type: none"> • Savęs pažinimas • Supratimas apie nuolatinį mokymąsi iš klaidų • Moralinis pasitenkinimas • Naujos patirties įgijimas • Požiūrio į save kaip būsimą specialistą kaita 	Asmeninės silpnosios savybės	<ul style="list-style-type: none"> • Pasitikėjimo savimi stoka • Nesusivaldymas, impulsyvumas kritinėse situacijose

Tyrimo rezultatai atskleidė teigiamą studentų patirtį praktikos metu, siejamą su pozityviais tarpusavio santykiais su klientais (artimų tarpusavio santykių užmezgimas ir pasitenkinimas, humaniški tarpusavio santykiai, grindžiami pagarba, pasitikėjimu), institucijos darbuotojais (lygiaverčiai, partneriški tarpusavio santykiai su institucijos darbuotojais, glaudus bendradarbiavimas su praktikos vadovu (supervizoriumi), palankios veiklos atmosferos kūrimas, teigiamas socialinio darbuotojo pavyzdys) ir studentų asmeniniu, profesiniu tobulėjimu (savęs pažinimas, savęs įveikimas, naujos patirties įgijimas). Teigiama studentų patirtis – svarbus jų mokymąsi praktikos metu motyvuojantis veiksnys („*Praktikoje aš išmokau bendrauti su klientu-vaiku, kuris turi tam tikrų gyvenimiškų problemų, bendrauti su šeima ir išklausti bei kartu patirti*“).

Kita vertus, studentų refleksijos atskleidė ir neigiamą studentų santykio su klientais (baimė, nerimas, įgūdžių ir patirties stoka), institucijos darbuotojais (bendravimo, grįžtamojo ryšio stoka, netinkamas darbuotojų elgesys su klientais, nepasitenkinimas savo profesija, studento praktikos poreikių ignoravimas, nenoras bendrauti ir susierzinimas) ir pačiu savimi (pasitikėjimo savimi stoka, per didelis emocionalumas, nemokėjimas valdyti stresą) patirtį („Praktikos metu buvo daug incidentų, minčių, jausmų. Sunkiausia buvo, kai aš pasakiau ar pasielgiau afekto būsenoje, o po to supratau kas įvyko...aš aprėkiau ir grasinau...“, „Dažnai nesugebu palikti minčių apie savo klientą ir jo problemas, jos dažnai mane lydi įvairiose vietose, atėjus namo dažnai galvoju ką veikėme, ar gerai pasielgiau vienu ar kitu atveju, ką blogai dariau, o gal pasakiau...“ „...nežinojau ko psichikos kliento galima klausti, ko ne...“).

Teigiamos studentų patirties turinio analizė. Nagrinėjant studentų ir klientų santykio teigiamos patirties raišką vyrauja teigiamų tarpusavio santykių užmezgimo ir tarpusavio santykių, grindžiamų pagarba, pasitikėjimu, subkategorijos (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Teigiamos studentų ir klientų santykio patirties raiška

Teigiama studentų ir klientų santykio patirtis	Teiginių pavyzdžiai
Teigiamų tarpusavio santykių užmezgimas	„Jaučiausi priimtas į jų ratą“, „Labai šiltai priėmė, pasitikėjo, greitai susidraugavome“, „Lengvai sekėsi užmegzti kontaktą, bendrauti“, „Draugiškas, šiltas priėmimas mažino mano baimę, įkvėpė drąsos“, „Man buvo malonu, nes jaučiau, jog esu laukiama“...
Tarpasmeniniai santykiai, grindžiami pagarba, pasitikėjimu	„Jaučiausi reikalinga, jiems reikėjo, kad juos išklausčiau, suprasčiau, paremčiau ir man tai buvo labai svarbu, o kartu labai gera“, „Klientai buvo atviri, nuoširdūs, noriai bendravo, įsitraukdavo į veiklą“, „Stengiausi kiekvieną išklausti, suprasti jų problemas ir taip pelniau pasitikėjimą“, „Man pasisekė pelnyti vaikų draugystę vien todėl, kad priėmiau juos tokius, kokie jie yra“, „...stengiausi kaip galėdama, ...greitai susibendravau su paaugliais ir įgijau pasitikėjimą...“, „...su paaugliais veiklos visada užtenka... Daug ko išmokė mane patys paaugliai ...man patinka su jais bendrauti, gebu kalbėti paaugliams aktualiomis temomis...“

Tyrimu atskleista, kad praktiką atliekantiems studentams sėkmingai pavyko užmegzti teigiamus tarpusavio santykius su klientais: jie jautėsi jų priimti, laukiami, su jais buvo atvirai bendraujama, jautė klientų pasitikėjimą. Klientų palankumas, draugiškumas mažino studentų baimės, nepasitikėjimo savimi jausmus, turėjo įtakos studentų gerai savijautai praktikos metu (*„Man buvo malonu, nes jaučiau, jog esu laukiama“, „Draugiškas, šiltas bendravimas, priėmimas mažino mano baimes, įkvėpė drąsos“, „Šių žmonių palankumas man suteikė laisvumo, didesnio pasitikėjimo savimi“...*). Kita vertus, teigiamas klientų ir studentų tarpusavio ryšys padėjo studentams geriau pažinti klientus, jų poreikius ir sėkmingiau organizuoti veiklą (*„Nuoširdus bendravimas su šiais žmonėmis man padėjo geriau suprasti jų poreikius“, „Jų atvirumas, pasitikėjimas manimi, man padėjo geriau juos pažinti ir numatyti veiklas, atsižvelgiant į jų poreikius“...*).

Studentų refleksijose vyrauja pagarba ir pasitikėjimu grindžiami tarpusavio santykiai. Pagarbą, pasitikėjimą klientai išreiškėdavo dėmesingumu, draugišku nusiteikimu, būdavo malonūs, atviri, noriai bendradarbiavo. Studentai taip pat stengėsi kiekvieną išklausti, suprasti klientų norus, poreikius, užjausti, padėti, pasitikėti jų jėgomis ir galimybėmis. Tai didino klientų pasitikėjimą studentais, padėjo puoselėti konstruktyvius tarpusavio santykius (*„Stengiausi kiekvieną išklausti, suprasti jų problemas ir taip pelniau jų pasitikėjimą“, „Man pasisekė pelnyti vaikų draugystę vien todėl, kad priėmiau juos tokius, kokie jie yra“...*).

Analizuojant studentų teigiamos *santykio su darbuotojais* patirties raišką matyti, kad refleksijose vyrauja teigiamų tarpusavio santykių su darbuotojais, glaudaus bendradarbiavimo su praktikos vadovu (supervizoriumi), palankios veiklos atmosferos kūrimo ir teigiamo socialinio darbuotojo pavyzdžio subkategorijos (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Santykio su darbuotojais teigiamos patirties raiška

Teigiama santykio su darbuotojais patirtis	Teiginių pavyzdžiai
Partneriški tarpusavio santykiai su darbuotojais	<i>„Darbuotojai palankiai priėmė mane, buvo atviri bendravime, leido įnešti „naujų vėjų“, „Darbuotojų pasitikėjimas manimi suteikė drąsos: nebijojau siūlyti savo idėjas, išbandyti savo galimybes naujose veiklose...“</i>
Glaudus bendradarbiavimas su praktikos vadovu	<i>„Praktikos vadovas domisi studentų veikla, visada išklauso, pataria, skatina reflektuoti“, „Jaučiausi saugiai, nes kiekvieną dieną su praktikos vadovu vykdavo aptarimai, gaudavau naudingų patarimų, padaršinių“, „Praktikos vadovo patarimai, palaikymas, tikėjimas mano galimybėmis savaime mane paskatindavo ir įkvėpdavo...“, „...pastebėjau, jog tai, kaip man sekėsi, priklausė nuo praktikos vadovės, su kuria kasdien bendrauju, ...jaučiausi, lyg būtume kolegės...“</i>
Palankios veiklos atmosferos kūrimas	<i>„Ten puoselėjamos vertybės, tokios kaip draugiškumas, tolerancija, pagarba kitam asmeniui, atsakomybė už savo veiksmus, sukuria atmosferą, leidžiančią jausti psichologinį komfortą, drąsiai išbandyti save naujose veiklose“, „Įstaigoje yra kuriama šilto klimato atmosfera: čia kiekvienas laikomas svarbus, vertingas“, „Studentai čia laukiami, jie mielai priimami ir praktikos metu sudaromos sąlygos įgyvendinti praktikos užduotis“, „Čia tvyrojo ramybė, kuri maloniai nuteikdavo darbo dienas. O kai geras nusiteikimas, atsiranda ir didesnis noras domėtis, veikti“</i>
Teigiamas socialinio darbuotojo pavyzdys	<i>„Kolektyvas buvo tikru pavyzdžiu – tikrojo socialinio darbuotojo idealo“, „Paliko didelį įspūdį šių specialistų profesionalumas: jie moka su visais bendrauti, gerai pažįsta kiekvieną lankytoją, kiekvienam iš jų skiria dėmesį. Man jie buvo geras pavyzdys.“</i>

Studentai refleksijose nurodė, kad didžiausią įtaką atliekant praktiką, sprendžiant problemas ir mokantis iš jų turėjo praktikos metu buvę socialiniai darbuotojai, praktikos vadovai (supervizoriai). Praktikos vadovas studentui padeda kiekviename etape: padaršina imtis praktinės

veiklos, paskatina jo refleksiją, padeda suvokti esmę, skatina numatyti galimybes ir kt. Praktikos metu studentai dažnai patekdavo į problemines situacijas, kuriose jie jautėsi nesaugūs, jiems buvo reikalinga pagalba, parama. Nuoširdus bendravimo su socialiniais darbuotojais, praktikos vadovais patirtis leido studentams labiau pasitikėti savimi, jaustis laisviau ir saugiau („*Jaučiausi saugiai, nes kiekvieną dieną su praktikos vadovu vykdavo aptarimai, gaudavau naudingų patarimų, pabrąšiniimų*“, „*Praktikos vadovo patarimai, palaikymas, tikėjimas mano galimybėmis savaime mane paskatindavo ir įkvėpdavo*“...). Neformalus praktikos vadovo ir studento bendravimas yra būtina mokymosi sąlyga.

Įsipareigoję lydėti studentą jų mokomosios praktikos metu, socialiniai darbuotojai profesionalai atliko tokias ugdymo funkcijas kaip informacijos teikimas, pasakojimas, studento nuomonės atsiklausimas, diskusijų inicijavimas, atsakymų į klausimus pateikimas, refleksijų skatinimas ir rezultatų vertinimas ir kt. (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Praktikos vietos supervizoriaus, teikiančio ugdomąją paramą studentui, charakteristikos

Paramos raiška	Teiginių pavyzdžiai
Informacijos suteikimas	„....būtent iš socialinės darbuotojos gavau naudingos informacijos...apie darbą su šeimomis specifiką“
Veiklos pasakojimas	„....pasakojo apie numatomus kartu darbus...“
Nuomonės atsiklausimas	„....klausdavo mano nuomonės...“
Diskusijos inicijavimas	„....mes dažnai diskutuodavome, svarstydavome vienus ar kitus atvejus...“
Atsakymų į klausimus pateikimas	„....atsakydavo į visus mano klausimus...“
Skatinimas reikšti jausmus	„....skatino reikšti jausmus, mintis...“
Praktikos veiklos aptarimas	„....nutarėme susitikti ir aptarti galimą veiklą centre...“ „....aptarėmė darbus, kuriuos reikės atlikti šiandien ir perspektyvoje...“
Praktikos veiklos plano sudarymas	„....su praktikos vadove sudarėme mano veiklos planą...“
Praktikos pasiekimų aptarimai	„....mano praktikos aptarimas vyko kartą per savaitę...“

4 lentelės tęsinys

Paramos raiška	Teiginių pavyzdžiai
Veiklos sąlygų suteikimas / sudarymas	<i>„vadovė man suteikė sąlygas dalyvauti susitikime su mokytoja, taip pat su mama... įsitraukti ir atrasti...“</i>
Mokymas formuluoti problemas	<i>„...mokiausi formuluoti problemas...“</i>
Kliento situacijos refleksija – apmąstymas	<i>„...padeda daug giliau įsigilinti į tam tikras vaiko situacijas, apmąstyti, ar tikrai gerai pasielgiau...ar tinkamus žodžius parinkau...kas buvo galima padaryti kitaip ir kokios būtų pasekmės...“</i>
Pasidalijimas idėjomis	<i>„...turėjau progą išreikšti savo mintis, pasidalinti idėjomis...“</i>

Svarbus studentų mokymąsi praktikos metu motyvuojantis veiksnys – palankios veiklos atmosferos sukūrimas: palankus studento priėmimas institucijoje, sąlygų sudarymas jam atlikti praktines užduotis, išbandyti save esant naujoms profesinės veiklos situacijoms, partnerystė, bendradarbiavimas, efektyvus grįžtamasis ryšys. Tai lemia psichologinį komfortą, didesnę studento susikaupimą ir įsitraukimą į mokymosi procesą praktikos vietoje (*„Istaigoje kuriama šilto klimato atmosfera: čia kiekvienas laikomas svarbus, vertingas“*, *„Studentai čia laukiami, jie mielai priimami ir praktikos metu sudaromos sąlygos įgyvendinti praktikos užduotis“*, *„Ten puoselėjamos vertybės, tokios kaip draugiškumas, tolerancija, pagarba kitam asmeniui, atsakomybė už savo veiksmus, sukuria atmosferą, leidžiančią jausti psichologinį komfortą drąsiai išbandyti save naujose veiklose“*).

Darytina išvalga, jog individualiai studentų praktikos refleksijai socialiniai darbuotojai – studentų praktikos vietose vadovai – yra pasirengę, turi patirties ir geba sukurti palankias tam sąlygas, todėl parenkant arba rekomenduojant studentams studijų praktikos institucijas svarbu tai pabrėžti, motyvuoti studentus tobulinti patirties refleksijos gebėjimus ir atpažinti jos pritaikymo naudą.

Kita kategorija atspindi studentų, kaip būsimųjų specialistų, *profesinį tobulėjimą* per savęs kaip asmenybės ir būsimąjo specialisto įvertinimą, savęs pažinimą, naujos patirties (apmąstčius klaidas, elgesį) įgijimą (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Savęs pažinimo, supratimo ir profesinio tobulėjimo
situacijų atpažinimas

Profesinis tobulėjimas	Teiginių pavyzdžiai
Savęs pažinimas	<i>„Darbas su šiais žmonėmis leido man geriau pažinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses“, „Supratau, kad čia mano vieta, kad aš galiu padėti“, „Praktika padėjo man suprasti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, išryškinti savo pagrindines vertybes ir puoselėti tvirtą pareigos jausmą“, „Man tai buvo nauja, aš norėjau kuo daugiau sužinoti, išbandyti save šioje situacijoje“</i>
Supratimas apie nuolatinį mokymąsi iš klaidų	<i>„Supratau...tai nuolatinis mokymasis, bet ir mokymasis iš savo padarytų klaidų“, „...svarbu apmąstyti, ką, kaip darai, suklydus ne bijoti, neslėpti klaidos, o iš jos pasimokyti ir eiti į priekį“, „...padaryta klaida, nes būtent ją padariusi supratau, ką galiu duoti klientui ir ko turiu teisę reikalauti iš jo...“</i>
Moralinis pasitenkinimas	<i>„Ši patirtis man suteikė daug moralinio pasitenkinimo... kai galiu pati duoti, ...padaryti...“</i>
Naujos patirties įgijimas	<i>„Po kiekvienos praktikos jaučiuosi geriau, nes įgyju vis didesnio patyrimo, jaučiuosi laisviau, nebijau naujai, kūrybiškai žvelgti į užduotis“, „Labai daug sužinojau apie socialinį darbą su grupe, pamačiau šio darbo specifiškumą, įgijau nemažai praktinės patirties, vedant grupės užsiėmimus“, „Galiu drąsiai teigti, kad pagerėjo mano veiklos planavimo ir problemų sprendimo įgūdžiai“, „Praktikoje patyriau, kas gi tas socialinis darbas iš tikrųjų yra“...</i>
Požiūrio į save kaip į būsimą specialistą kaita	<i>„Kadangi praktiką atlikau su neįgaliaisiais, tai požiūris į juos labai pasikeitė: nuo baimės, gailesčio ir matymo jų ribotumų link siekimo išvelgti jų galimybes ir ryžto jiems padėti; jie suteikė man stiprybės“, „Labiausiai pasikeitė tai, kad anksčiau man tokių žmonių buvo labai gaila, o dabar supratau, kad aš juos per daug nuvertinau“, „Iki šiol aš maniau, kad nesugebėsiu dirbti su proto negalę turinčiais žmonėmis, bet po šios praktikos mano požiūris pakito“, „Su kiekviena praktika įgyju vis daugiau praktinės patirties ir tai leidžia apsispręsti, kokioje socialinio darbo srityje vis dėlto norėčiau dirbti“</i>

Patekę į naujas, nežinomas situacijas praktikos metu, studentai daugeliu atvejų nežinojo, kaip elgtis, jiems kilo daug klausimų: kaip klientai juos priims, ar norės bendrauti, kaip pasielgti esant vienai arba kitai situacijai, kokius veiklos metodus taikyti ir kt. Nežinojimas, kylantys klausimai, probleminės situacijos nemažai daliai studentų buvo paskata susipažinti su savo būsimosios profesijos ypatumais, išbandyti save esant naujoms situacijoms, kaupti profesinę patirtį (*„Man tai buvo nauja, aš norėjau kuo daugiau sužinoti, išbandyti save šioje situacijoje“, „Iš pradžių man buvo nedrąsu, nežinojau, kaip su jais bendrauti, elgtis, bet kartu buvo didelis noras geriau pažinti juos, atrasti būdus, kaip prie jų prieiti“*...).

Klientai, su kuriais studentai bendravo atlikdami praktiką, turėjo įtakos keičiantis studentų požiūriui į save kaip būsimą specialistą. Bendravimas su klientais padėjo studentams įžvelgti savo stipriąsias ir silpnąsias savybes. Pavyzdžiui, matydami neįgaliuosius studentai jaučėsi nejaukiai, išgyveno gailestį jiems. Kai kuriems studentams pririekė didelių valios pastangų, siekiant nugalėti save ir priimti neįgaliuosius tokius, kokie jie yra, pastebėti neįgalaus asmens teigiamas savybes, jų gebėjimus (*„Kadangi praktiką atlikau su neįgaliaisiais, tai požiūris į juos labai pasikeitė: nuo baimės, gailesčio ir matymo jų ribotumų link siekimo įžvelgti jų galimybes ir ryžto jiems padėti; jie suteikė man stiprybės“, „Labiausia pasikeitė tai, kad anksčiau man tokių žmonių buvo labai gaila, o dabar supratau, kad aš juos per daug nuvertinau“*... Įgyta praktinė patirtis suteikė profesionalesnį supratimą. Bendravimas su klientais tam tikra prasme yra ir pagrindas formuoti profesiniam identitetui.

Studentų neigiamos patirties turinio analizė. Refleksijose atsispindėjo ir neigiama studentų patirtis atliekant praktiką, siejama su tarpusavio santykiais su klientais, socialiniais darbuotojais (praktikos vadovais) ir pačiu savimi (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Santykio su klientais, darbuotojais, pačiu savimi
neigiamos patirties raiška

Neigiamos patirties raiška		Teiginių pavyzdžiai
Neigiama studentų ir klientų santykio patirtis	Baimė, nerimas	„Baimę ir nerimą man kėlė kai kurių vaikų agresyvumas: bijojau, kad nenuskriaustų kitų“, „Man buvo nejauku ir kartu baugu dėl kai kurių klientų keliamų konfliktų, tiesiog tokiu atveju nežinodavau, ką daryti. Pastebėjau, kad man labai trūksta konfliktų valdymo patirties“, „Kai aš juos pamaciau, man buvo labai nejauku, kažkokia sumaištis – baimė, gailestis, noras išeiti“....
	Praktinės patirties stoka	„Trūko praktinių įgūdžių: atrodo, kad teoriškai viską žinai, o kai reikia tai pritaikyti praktiškai, sunkiai sekasi“, „Dėl praktinės patirties stokos kartais tikrai nežinodavau, kokio veiksmų plano imtis konkrečioje iškilusioje, man netikėtoje, situacijoje“....
Neigiama studentų ir darbuotojų santykio patirtis	Bendravimo, grįžtamąjo ryšio stoka	„Trūko aptarimų su praktikos vadovu“, „Per mažai skiriama laiko ir dėmesio praktikantui“, „Nepasitikėjimas studentu, manant, kad dėl praktinės patirties stokos negalės gerai atlikti darbo“, „Trūko padrąsinimo, paskatinimo iš socialinių darbuotojų pusės“....
	Darbuotojų santykis su klientais, darbu	„Man kėlė nuostabą kai kurių darbuotojų atsainus požiūris į darbą, etikečių klįjavimas klientams“, „Pastebėjau, kad kai kurie darbuotojai nuvertina, sumenkina klientus dėl kai kurių jų savybių“, „Patys darbuotojai klįjuoja jiems „kitokio“ etiketę, nuvertina jų galimybes“, „Tikrai ne pats geriausias pavyzdys, kai patys darbuotojai nuvertina savo specialybę“....

6 lentelės tęsinys

Neigiamos patirties raiška		Teiginių pavyzdžiai
Asmeninės silpnosios savybės	Pasitikėjimo savimi stoka	„Nepasitikėjimas savimi (galvojimas, kad nesugebėsi bendrauti su šiais žmonėmis, nemokėsiu priimti tinkamą sprendimą ir pan.) man buvo nemenka kliūtis...“, „Labai nedrąsiai jausdavausi, kai reikėjo pačiai vesti užsiėmimus, kai šalia nebūdavo socialinio darbuotojo“, „Man atrodė, kad aš turiu per mažai patirties ir daug ko negebėsiu tinkamai padaryti“, „Bijojau suklysti, ką nors ne taip padaryti“...
	Nesusi-valdymas, impulsyvumas kritinėse situacijose	„Mano silpnoji pusė – per didelis emocionalumas: visas klientų problemas parsinešdavau namo ir be paliovos apie tai galvodavau“, „Pastebėjau, kad man sunku kontroliuoti savo emocijas, sunku įveikti stresą ir atsipalaiduoti“, „Esu pernelyg jautri, ilgam sugeriu svetimas problemas“, „Man sunku stresinėse situacijose priimti racionalius sprendimus, save kontroliuoti“...

Analizuojant neigiamą studentų ir klientų santykių patirtį matyti, kad refleksijose vyrauja baimė, nerimas susidūrus su apleistumu, skurdu, neigalumu. Dažnesnį ir intensyvesnį baimės, nerimo jausmą išgyveno tie studentai, kurie pirmą kartą pamatė asmenis, turinčius didelių sutrikimų, susidūrė su asmenimis, patyrusiais smurtą, prievartą ir kt.

Baimę kėlė ir kai kurių klientų agresyvumas, konfliktiškumas. Kai kurie studentai teigė, kad tokiose situacijose jie nežinojo, kaip elgtis, labai stokojo konfliktų valdymo įgūdžių („Man buvo neįmanoma ir kartu baugu dėl kai kurių klientų keliamų konfliktų, tiesiog tokiu atveju nežinodavau, ką daryti. Pastebėjau, kad tokiose situacijose man labai trūksta konfliktų valdymo patirties“...).

Baimės, nerimo jausmą kai kurie studentai išgyveno manydami, kad dėl menkos praktinės patirties nesugebės padėti klientams, nemokės bendrauti su jais, kad klientai su jais nenorės bendrauti, nepasitikės jais.

Studentų refleksijose atsispindėjo ir santykių su socialiniais darbuotojais, praktikos vadovais nulemtos neigiamos patirtys, dažniausiai siejamos su bendravimo, bendradarbiavimo, grįžamojo ryšio stoka.

Socialinio darbo studentas, praktinės veiklos metu susidūręs su skurdu, apleistumu, neįgalumu, dažnai patiria baimę, nerimą ir kitus stiprius jausmus, kuriuos vienam suvaldyti nelengva. Bendravimas su patyrusiais specialistais, praktikos vadovu gali padėti atsikratyti emocinės įtampos, realiai vertinti situacijas ir savo galimybes, didinti pasitikėjimą savimi. Palankiai mokymuisi sąveikai palaikyti labai svarbus grįžtamasis ryšys. Grįžtamasis ryšys palaiko vidinę mokymosi motyvaciją ir tęstinumą. Tai abiejų (studento ir praktikos vadovo) mokymosi procesas, nes aktyvina abu proceso dalyvius, provokuoja klausimų formulavimą ir argumentavimą, padeda daugiau sužinoti apie mokymosi sėkmes ir kliūtis (Petrauskienė, 2008).

Studentų motyvaciją domėtis savo profesine veikla mažina atviras pačių socialinių darbuotojų socialinio darbo sumenkinimas, taip pat netinkamas darbuotojų elgesys su klientais (kliento galimybių, gebėjimų sumenkinimas, etikečių klientams klįjavimas, nepagarbus kalbėjimas apie klientus).

Studentai refleksijose pabrėžė savo asmenines silpnąsias savybes, ypač nepasitikėjimą savimi ir per didelį emocionalumą, nemokėjimą valdyti streso. Nepasitikėjimas savimi atsirasdavo dėl menkos studentų praktinės patirties, įgūdžių (ypač bendravimo, veiklos organizavimo, problemų sprendimo, konfliktų valdymo) stokos. Studentai teigė, kad jiems sunkumų praktikos metu kėlė per didelis jų emocionalumas, emocinio atsparumo stoka (*„Mano silpnoji pusė – per didelis emocionalumas: visas klientų problemas parsinešdavau namo ir be paliovos apie tai galvodavau“*, *„Pastebėjau, kad man sunku kontroliuoti savo emocijas, sunku įveikti stresą ir atsipalaiduoti“*, *„Esu pernelyg jautri, ilgam sugeriu svetimas problemas“*... Be abejo, socialinis darbas reikalauja aukšto emocinio intelekto, ypač emocinio atsparumo, nes emocijos, išgyvenamos bendraujant su klientais, vienaip arba kitaip paveikia santykius su jais ir atitinkamai keičia požiūrį ir nuostatas į juos. Kita vertus, tai rodo ir praktikos supervizijos susitikimų poreikį. Studento (-ų) dalyvavimas supervizijos procese padeda įveikti sudėtingas profesines situacijas, nagrinėti probleminius atvejus, apmąstyti savo patyrimą, profesinį vaidmenį, kritiškai pažvelgti į savo darbą, geriau save pažinti, gauti grįžtamąjį ryšį, sumažinti psichologinį krūvį, gilintis į profesinę veiklą, tobulinti profesinius savo gebėjimus, ypač diagnostavimo, problemų sprendimo, komunikacinius ir kt.

Studijų praktikos rezultatai. Socialinių darbuotojų – praktikos vadovų laisva forma pateiktų studentų praktikos rezultatų vertinimo aprašų turinio analizė leido aptikti ir išskirti studento gebėjimus, kuriuos vertina socialiniai darbuotojai – praktikai, prisiimančys atsakomybę už studento praktinio mokymosi įgyvendinimą. Socialiniai darbuotojai vertinimo teksto turinyje, be suformuluotų profesinės veiklos gebėjimų (tokių kaip studentų gebėjimai vertinti asmens / kliento socialinę padėtį, nustatyti socialinės paramos poreikius, įsitraukti į pagalbos procesą (kliento situacijos įvertinimas, problemos nustatymas, informacijos rinkimas ir parašymas, darbo ribų nustatymas, darbo su klientu vertinimas, darbo su klientu užbaigimas), dirbti grupėje su kitais darbuotojais ar savanoriais) įvardijo ir studentų gebėjimus, sietinus su refleksyvaus praktiko kompetencija, apimančius profesinės veiklos vertybinių nuostatų ir elgesio argumentavimą, asmeninių bruožų vertinimą, studento mokymosi vertinimą ir analizavimą, atgalinio ryšio su praktikos vadovu priėmimą ir palaikymą (žr. 7 lentelę). Darytina išvada, jog tais atvejais, kai įgyvendinamas reflektuojamos studento praktikos procesas praktikos vietose, praktikos vadovai fiksuoja / įvardija ir vertina studentų vertinamuosius analitinius gebėjimus. Vis dėlto diskusinis klausimas – kaip turėtų būti matuojamos praktikoje įgytos studento kompetencijos – išlieka.

7 lentelė. Praktikos rezultatai – studentų veiklos ir mokymosi vertinimo gebėjimų charakteristikos

Veiklos ir mokymosi vertinimo gebėjimai		Teiginių pavyzdžiai
Gebėjimas praktiką grįsti profesinės veiklos vertybėmis ir elgesiu	Gebėjimas atpažinti vertybes Gebėjimas pagrįsti profesinį elgesį Etikos kodekso išmanymo	„...gebėjo atpažinti savo vertybes... apibūdinti vertybėmis pagrįstą profesinį elgesį“ „.....pagrįsti profesinį elgesį... vertybes“ „...būti atsakingam už savo etišką elgesį...“ „Išmanyti socialinių darbuotojų etikos kodeksą“

7 lentelės tęsinys

Veiklos ir mokymosi vertinimo gebėjimai		Teiginių pavyzdžiai
Savo bruožų vertinimo gebėjimas	Gebėjimas įvardyti stipriuosius bruožus Gebėjimas įvardyti silpnuosius bruožus	„Studentė geba įvardyti stipriuosius ir silpnuosius savo bruožus“
Gebėjimas analizuoti savo mokymąsi	Gebėjimas vertinti savo mokymąsi	„Studentė geba vertinti mokymosi stilių...“ „Studentė geba vertinti mokymosi poreikius...“ „Studentė geba vertinti mokymosi tikslus“ „Studentė geba įvardinti savo atsakomybę už mokymąsi...“ „Gebėjimas naudotis mokymosi užrašais...diskutuojanč...“
Atgalinio ryšio priėmimas	Atgalinio ryšio iš praktikos vadovų priėmimas Gebėjimas kreiptis pagalbos	„Studentė atvira atgaliniam ryšiui, gaunamam iš praktikos vadovo“ „Iškilus klausimams, visada kreipiasi pagalbos“

Autorės (Van Hees, Geibler-Piltz, 2010) pabrėžia, jog studijų praktikos metu studentų įgyjami gebėjimai (kompetencijos) ir jų vertinimo kriterijai turėtų būti aiškiai formuluojami ir žinomi studentams, jų praktikos vietos supervizoriams (vadovams) dar prieš prasidedant praktikos laikui, siekiant vertinimo skaidrumo. Todėl praktikos metu plėtojamų gebėjimų sąrašas ir vertinimo kriterijų apibrėžimas turėtų padėti ir studentams, ir jų praktikos supervizoriams įvertinti atliktas užduotis ir identifikuoti gebėjimus, įgytus atliekant praktikos užduotis.

Tyrimo apibendrinimas

Teigiama ir neigiama studijų praktikos patirtis gali būti traktuojama kaip mokymąsi ir veiklą lemiantis veiksnys. Tyrimo rezultatai atskleidė teigiamą studentų patirtį, siejamą su sėkmingais tarpusavio santykiais su klientais (teigiamų tarpusavio santykių užmezgimas ir

humaniški tarpusavio santykiai, grindžiami pagarba, pasitikėjimu), institucijos darbuotojais (lygiaverčiai, partneriškai tarpusavio santykiai su darbuotojais, glaudus bendradarbiavimas su praktikos vadovu (kuratoriumi), palankios veiklos atmosferos kūrimas, teigiamas socialinio darbuotojo pavyzdys), santykiu su savimi, asmeniniu ir profesiniu tobulėjimu per savęs kaip asmenybės ir būsimo specialisto vertinimą (savęs pažinimas, savęs įveikimas, naujos patirties įgijimas).

Tyrimu atskleistos ir neigiamos studentų santykių su klientais, darbuotojais, pačiu savimi praktikos metu patirtys, kurios traktuotinos kaip refelktuojamos studijų praktikos objektas. Bendraujant su klientais esminiai yra baimės, nerimo išgyvenimai, taip pat įgūdžių ir patirties stoka. Refleksijose atsiskleidusios studentų asmeninės silpnosios savybės dažniausiai siejamos su nepasitikėjimu savimi dėl menkos studentų praktinės patirties ir įgūdžių (bendravimo, veiklos organizavimo, problemų sprendimo, konfliktų valdymo) stokos, taip pat su per dideliu emocionalumu, emocinio atsparumo stoka ir nemokėjimu valdyti streso. Kai kurių studentų refleksijose atsispindėjo santykių su socialiniais darbuotojais, praktikos vadovais nulemtos neigiamos patirtys dažniausiai siejamos su bendravimo, grįžamojo ryšio stoka. Studentų motyvaciją domėtis savo profesine veikla mažina ir atviras socialinių darbuotojų nepasitenkinimas savo profesija, netinkamas elgesys su klientais (kliento galimybių, gebėjimų sumenkinimas, etikečių klijavimas, nepagarbus kalbėjimas apie klientus).

Atskleistos praktikos vadovų ugdomosios pagalbos studentams veiklos (informacijos teikimas, veiklos pasakojimas, nuomonės atsiklausimas, diskusijos inicijavimas, atsakymų į klausimus pateikimas, veiklos plano sudarymas, veiklos sąlygų sudarymas, kliento situacijos refleksija, mokymas formuluoti problemas, pasidalijimas idėjomis) susidūrus su sunkumais, abejonėmis, sudėtinga profesine situacija arba nežinojimu.

Refelktuojamos studijų praktikos procesas apima studentų rezultatų vertinimą, kurio įgyvendinimas sudaro prielaidas formuoti studentų gebėjimams, susijusiems su refleksyvaus praktiko kompetencija (profesinės veiklos vertybinių nuostatų ir elgesio argumentavimas, asmeninių bruožų vertinimas, studento individualaus mokymosi vertinimas ir analizavimas, atgalinio ryšio su praktikos vadovu priėmimas – palaikymas), tačiau praktikos rezultatų vertinimo procesas reikalauja skaidrumo – susitarimo, apibrėžtumo, pamatuojamų rezultatų (kompetencijų) apibūdinimų, kurie būtų aiškūs visiems studijų praktikos dalyviams.

4. REFLEKTUOJAMA (SUPERVIZUOJAMA) SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PRAKTIKA: ĮGYVENDINIMO METODIKA MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETE

Reflektuojama (supervizuojama) socialinio darbo studentų praktika Mykolo Romerio universitete pagrįsta triados modeliu (Van Hees, Geibler-Pilz, 2010), pripažįstant lygiavertę socialinio darbuotojo – praktikos vadovo, studento ir atsakingo už studentų praktiką universiteto dėstytojo (kompetentingo įgyvendinti studijų praktikos superviziją) sąveiką. Praktikos procese siekiama padėti besimokančiajam įgyti profesinę kompetenciją, gilinti žinias ir kartu susipažinti su supervizija kaip socialinio darbo veiklos metodu, jungiant praktinės veiklos vertinimą / analizavimą ir bendradarbiavimu grįstą mokymąsi. Pagrindinė reflektuojamos (supervizuojamos) praktikos užduotis – padėti studentui (-ams) formuoti pažintinį, atvirą dialogui, linkusį į alternatyvių sprendimų paiešką mąstymo būdą ir veiksmus, susijusius su praktine veikla, tobulinti refleksyvaus socialinio darbo specialisto gebėjimus (Socialinis darbas. Profesinės veiklos įvadas, 2007). Tai laiko ir apibrėžtų sąlygų reikalaujantis procesas, kuriame gali būti taikomos įvairios strategijos.

1) Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo bakalauro studijų praktikos programoje „*Socialinis darbas su individu*“ (antrųjų studijų metų) praktikos tikslas – plėtoti socialinio darbo kompetencijas, apimančias besimokančiųjų gebėjimus: nagrinėti realias socialinio darbo klientų situacijas, fiksuoti ir valdyti duomenis, modeliuoti veiksmų plano įgyvendinimą (galimybes), vertinti socialinio darbo veiksmingumą,

teorinių žinių ir metodų pritaikomumą praktikoje, savo, kaip būsimo socialinio darbuotojo, patirtį, pasiekimus bei profesinėje praktikoje kiusius sunkumus.

Kad praktikos supervizija būtų įgyvendinta, praktikos vadovui (supervizoriui) rekomenduojama pasirinkti ugdytojo ir paramos teikėjo vaidmenis siekiant plėtoti būsimo socialinio darbuotojo gebėjimus ir kompetencijas, palaikant dialogą, užtikrinant studentui (-ams) grįžtamąjį ryšį, susijusį su praktinės veiklos pasiekimais ir kokybe, skatinant refleksijas.

Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų programų praktikos modelis (Raudeliūnaitė, Petrauskienė, Jančaitytė, 2008) numato formalų universiteto, studento ir praktikos organizacijos bendradarbiavimo įteisinimą – trišalę sutartį, kuri nurodo bendradarbiavimo sritis, tačiau studentų praktikos supervizija kol kas nėra apibrėžta kaip privaloma veikla. Studentų praktikos supervizoriai yra socialines paslaugas teikiančių institucijų socialinio darbo praktikai. Daugeliu atvejų jie nėra universiteto darbuotojai, todėl studentų supervizija praktikos vietose kol kas grindžiama savanoriško susitarimo pagrindu (rekomenduojama surengti 5–6 reflektuojamos (supervizuojamos) praktikos susitikimus po 1,5–2 val.)

Susipažinimas, susitarimas, organizavimas. Studento (-ų) praktikos supervizijos susitikimai turėtų būti pradėti organizuoti nuo susipažinimo ir susitarimo. Tarp socialinio darbo specialisto (studento praktikos vadovo / supervizoriaus) ir studento susipažinimo etape turėtų įvykti nuostatas formuojantis pokalbis siekiant padėti studentui parengti jo praktinės veiklos planą, remiantis studijų praktikos programos tikslu ir uždaviniais, rezultatais, kurie numato, kad baigęs praktiką studentas:

- žinos ir mokės apibūdinti organizacijos, kurioje vyko praktinis mokymasis, klientų grupes ir jų poreikius, teikiamas jiems socialines paslaugas, reglamentą ir veiklos organizavimą;
- gebės apibrėžti ir pagrįsti socialinio darbo, orientuoto į individualios kliento (šėimos) sistemos pažinimą, problemų identifikavimą ir jų sprendimo proceso numatymą;
- gebės motyvuoti klientus dalyvauti pagalbos sau procese, nagrinėti pažintines ir bendravimo su klientu (šėima) gebėjimus;

- gebės analizuoti bendradarbiavimo su kitų profesijų atstovais kompetencijas, taikyti socialinio darbo su individu (šeima) metodus;
- gebės reflektuoti ir vertinti socialinės pagalbos procesą, socialinio darbo veiksmingumą ir asmenines pastangas (indėlį), laikantis socialinių darbuotojų profesinės etikos nuostatų.

Pokalbio dalyviai išsako lūkesčius ir įsipareigojimus siekdami studijų praktikos rezultatų ir palaikyti bendradarbiavimą, aptaria studijų praktikos organizacinius klausimus, numato galimą supervizijos susitikimų datą ir laiką. Pradiniame etape studentų praktikos organizacijoje supervizoriui rekomenduojama pabrėžti studento (-ų) mokymąsi iš kasdienės patirties. Studento (-ų) mokymasis iš patirties gali būti vykdomas praktikos supervizoriui pasitelkiant refleksiją, kai studentas veikia, t. y. kasdien atlieka praktikos programoje numatytas užduotis. Tai situacinis mokymasis ir refleksija, kai bendradarbiaujama ne tik veikiant, bet ir baigus veikti.

Studento (-ų) supervizijos susitikimų įgyvendinimas. Studijų praktikos metu rekomenduojama taikyti ne tik individualią, bet ir tos pačios studentų grupės (3–6), kartu atliekančios praktiką toje pačioje įstaigoje, superviziją. Rekomenduojama kas dvi savaites inicijuoti studentų grupės supervizijos 1,5–3 val. susitikimus. Prieš susitikimą svarbu:

- numatyti patalpą, kurioje vyks supervizijos grupės susitikimas;
- sudaryti preliminarų susitikimo turinį (tikslas, uždaviniai, ankstesni įsipareigojimai, laiko struktūra ir kt.).

Pirmo ir antro susitikimų grupės supervizijos susitikimai galėtų būti orientuoti į studentų adaptaciją organizacijoje, siekiant praktikos tikslų. Juose aptariama:

- studento pasitikėjimo savimi ir įtampą keliančios situacijos, pateikiant nerimą mažinančius klausimus;
- studentų patirties refleksijų, pasakojimų apie praktikos užduotis inicijavimas (duomenų apie kliento padėtį rinkimas, sąveikos su klientu palaikymas, socialinio darbo problemos formulavimas ir kt.), atvejo analizės rengimo rekomendacijos;
- problemos ar sunkumai pateikiant studentams klausimus: ką jūs manote, kodėl taip jaučiatės ir kt.;

- planavimas / įsivaizdavimas, kaip spręsti sunkumus arba pagerinti veiklos, mokymosi ar santykių praktikos metu padėtį. Ką, kaip, kada daryti / kas gali padėti, ką atliksite iki kito susitikimo, iš ko spręsite, kad jūsų pastangos sėkmingos.

Įpusėjus ir baigiantis antram ir trečiam susitikimams, orientuotiems į studento (-ų) veiklos vertinimą ir įsivertinimą, praktikos organizacijoje grupės supervizijos susitikimo rekomendacijos galėtų apimti:

- studentų patirties refleksijas, pasakojimų inicijavimą apie praktikos pasiekimus (dalyvavimo socialiniame darbe su konkrečiu atveju įsivertinamas, socialinio darbo metodų taikymas, kliento situacijos pristatymo projekto sudarymas, veiklos vertinimas ir įsivertinimas kt.) probleminių praktikos situacijų įvardijimą / įvertinimą;
- studentų interpretacijas apie galimų problemų sprendimus socialinio darbo su klientu procese;
- atsisveikinimą.

Studentų grupės praktikos supervizijos susitikimų / seminarų įgyvendinimo tęstinumas universitete

Pasirengimas studentų grupės (3–8 studentai) supervizijos susitikimui. Atsakingas už studento praktiką universiteto dėstytojas praktikos programos / dalyko įvado paskaitose ir seminaruose informuoja studentus apie studentų grupės supervizijos susitikimų tikslus, temas, organizavimo tvarką ir laiką. Studentai studijų praktikos pabaigoje parengia praktikos (atvejo situacijos) analizę ir reflektuojamus klausimus arba situaciją, kurią norėtų reflektuoti su kitais tos pačios grupės dalyviais susitikimo universitete metu.

Studentų grupės sudaromos studentams buriantis į grupes. Svarbu, kad vienoje grupėje susiburtų tie patys studentai, jau turėję refleksavimo patirties praktikos procese (pvz., refleksijos universitete prieš prasidedant praktikai, visi vienos organizacijos, kurioje atliko praktiką studentai). Nesant tokios galimybės studentų grupės sudaro už studentų praktiką atsakingas universiteto dėstytojas.

Studentų grupės (6–8 asmenys) supervizijos vykdymo rekomendacijos taip pat gali apimti: .

Baigiamiesiems susitikimams studijų plane numatyta ne mažiau kaip 3 val. kiekvienai studentų grupei:

- pradžioje pateikiami studento studentų pasitikėjimą savimi mažinantys ir nerimą keliantys klausimai;
- kiekvienas grupės studentas pristato savo atvejį iš praktikos pabrėždamas, kodėl pasirinkta atvejo studija jam buvo naudinga, kilusias dilemas ir / ar iššūkius;
- studentai grupėje aptaria „įdomiausius / vertingiausius atvejus (situacijas) iš praktikos“ ir išsirenka jiems svarbiausią tolesnės diskusijos situaciją;
- kiekvienas studentas pateikia svarstymus / įsivaizdavimus, kokia būtų jų elgsena ar sprendimai, jei jie būtų socialiniai darbuotojai, kokias žinias taikytų, kokios informacijos apie klientą ieškotų, kokius trūkumus praktikoje pastebėjo ir kt.;
- kiekvienas studentas pateikia vertinimus apie savo praktikos patirtį;
- apibendrinimas ir atsisveikinimas.

Studentams, besirengiantiems atvejo analizei, rekomenduojami tokie žingsniai:

Individuali atvejo analizė (duomenų apie klientą (šeimą) rinkimas ir diskusija apie surinktus duomenis bei patirtį) remiantis metodinėmis, toliau pateiktomis rekomendacijomis ir pasitelkiant į pagalbą socialinę darbuotoją praktiką – supervizorių. Individuali atvejo analizė grindžiama asmenine besimokančiojo patirtimi, žiniomis, mokėjimais ir vertybėmis.

Atvejo analizės parengimo rekomendacijos apima:

I. BENDRUS KLIENTO DUOMENIS

- 1) *Kliento demografiniai duomenys* (vardas, gyvenamoji vieta, telefonas, lytis ir kt.). Pastaba: realūs kliento duomenys, siekiant konfidencialumo, mokymosi tikslais yra koduojami;
- 2) *Įvykiai ar priežastys*, dėl kurių klientas kreipėsi į socialinę darbuotoją (kas ir kodėl);
- 3) *Kliento kreipimosi motyvacija*: kiek ir kaip klientas apibūdina savo patiriamą diskomfortą, ar patiriamas diskomfortas yra susijęs su pagalbos siekiu;

- 4) *Galimybės*: a) kokios kliento artimiausios aplinkos (sistemos) galimybės sėkmingai išspręsti problemą jo paties manymu; b) kokios, socialinio darbuotojo manymu, kliento artimiausios aplinkos (sistemos) galimybės išspręsti sėkmingai problemą: ekonominės, asmens, šeimos, bendruomenės, kitos;
- 5) *Kliento galimybės*: a) *fizinis funkcionavimas* (sveikatos būklė, mitybos ir judėjimo poreikių tenkinimas, alkoholizmas, narkotikų vartojimas, psichinės sveikatos problemos); b) *socioekonominiai* (finansinis funkcionavimas, darbas, būstas, rasinė, etninė, kultūrinė identifikacija, religiniai įsitikinimai); kaip klientui sekėsi; c) *adaptaciniai sugebėjimai* (emocinis funkcionavimas – jausmų valdymas, elgsenos ir emocinio pokyčio priežastys, bendravimas su aplinkiniais: šeimoje, mokykloje, darbe, su draugais, socialiniu darbuotoju ir kt.; kaip klientas sprendavo problemas anksčiau); d) *intelektualus funkcionavimas* (kaip klientui sekasi mokytis, ar yra mokymosi sunkumų, įgytų trūkumų, ligų, kurie trikdo normalią raidą); e) *šėimos charakteristikos* (šėimos narių sudėtis ir ryšiai su kitomis aplinkomis, šėimos narių sutarimas, fiziniai ir emociniai šėimos poreikiai, tikslai, vertybės, lūkesčiai).

II. VERTINIMĄ

- 1) Anksčiau pateiktos informacijos apibendrinimas (trumpai – viena, dvi pastraipos);
- 2) Informacijos trūkumas (parašykite, kokios informacijos jums reikėtų, kad socialinė pagalba ar intervencija būtų visavertė. Kur galima gauti papildomos informacijos ir kaip);
- 3) Paaiškinkite kliento padėtį remdamiesi savo išpūdziais ir informacija. Kokiomis socialinio darbo žiniomis ir vertybėmis remiatės, kurios galėtų padėti paaiškinti kliento padėtį ir jūsų numatytus veiksmus. Ar Jūsų vertinimas nėra nukreiptas į kliento trūkumus? Ar remiatės kliento stiprybėmis? Kokiomis?

III. PROBLEMAS (-Ų) NUSTATYMA

- 1) Kokie kliento poreikiai yra nepatenkinti? Kokių sunkumų kilo klientui?
- 2) Kliento problemos kitų svarbių klientui asmenų požiūriu (pvz., mokytojo, gydytojo, kaimynų ir kt.);

- 3) Problemos socialinio darbuotojo požiūriu (kiek laiko problemos jau trunka, kaip jos pasireiškia kliento psichosocialiniam funkcionavimui, kaip kiti asmenys supranta problemą (panašiai ar skirtingai).

IV. PROBLEMOS APIBŪDINIMĄ. Įvardijama ir sutariama su klientu, kurios problemos bus sprendžiamos pirmiausia, kurios yra svarbiausios ir tinkamos pradžiai.

V. VEIKLOS PLANO SUDARYMĄ

- 1) *Tikslo numatymas* – koks gali būti kliento ir socialinio darbuotojo suderintų veiksmų rezultatas; a) kaip, kliento nuomone, turėtų būti sprendžiamos jo problemos. Numatomi trumpalaikiai ir ilgalaikiai tikslai; b) numatomi konkretūs ištekliai, speciali pagalba, patarimai, nuorodos ar konsultavimas; c) ko klientas ir / ar jo aplinka (sistema) tikisi: finansinės ar specialios pagalbos; pokyčių aplinkoje ar socialinėje sistemoje (pvz., mokykloje); tam tikrų asmenų elgsenos pokyčių; patarimų ar instrukcijų; moralinės paramos ar padrąsinimų; pokyčių savyje ir kt.; d) ar skirtingai klientas ir socialinis darbuotojas apibūdina veiklos tikslą; e) ką paslaugų sistema gali pasiūlyti klientui: specialią pagalbą; specialius išteklius; pokyčius aplinkoje ar kitose sistemoje; patarimus ir instrukcijas, paramą ir padrąšinimą, vidinius kliento pokyčius, sąveikos kliento sistemos pokyčius ar kt.;

- 2) *Sutarties sudarymas*: a) paslaugų galimybių ir ribų nusakymas klientui; b) tolesnio darbo pobūdžio kartu atskleidimas; c) susitarimas dėl tolesnio problemos tyrinėjimo ir vertinimo, geriant kliento teises, lūkesčius, autonomiškumą ir leidimo profesionalui atlikti veiklas ar intervenciją; d) kokie socialinio darbo metodai bus taikomi, koks socialinio darbuotojo vaidmuo ir funkcijos; e) ką ir kaip veiks kliento aplinka (sistema).

VI. VEIKLŲ ĮGYVENDINIMO APRAŠYMĄ – veiklos plano įgyvendinimas: konkretūs veiksmai, kurias siekiamas tikslas.

VII. PABAIGIMĄ IR VERTINIMĄ – kliento pasiekimų įvertinimas; socialinio darbo veiklos įvertinimas.

Studentai studijų praktikos pabaigoje parengia kliento atvejo (situacijos) analizės rašto darbą, taip pat refleksiją raštu. Praktikoje įgytos patirties refleksijos turinys gali apimti ir šiuos klausimus:

- *Įgytos patirties praktikoje įsivertinimą*: kasdieninės veiklos ar užduočių, ar situacijų sudėtingumo vertinimo charakteristikos. Socialinio darbo teorijos ir praktinės veiklos ryšio atpažinimas, teorijos ir praktikos atotrūkio atskleidimas, atsakant į klausimus: kas vyksta, kaip tai vyksta, kodėl taip vyksta, ar tai, kaip veikiu, veikiu teisingai, kaip man sekėsi palaikyti ryšius ir bendrauti su kitais.
- *Ką naujo sužinojau, išmokau?* Kokias teorines žinias, vertybes, principus bei gebėjimus pritaikiau savo studijų praktikos metu? Ką naujo ir reikšmingo sužinojau apie socialinio darbo profesinę veiklą?
- *Ką sužinojau apie save, kaip besivystantį socialinio darbo profesionalą?* Jūsų jausmai, mintys, susierzinimai, sėkmės, studijų praktikos trūkumai ir pranašumai / akcentai, atliekant praktikos užduotis.
- *Savo praktinio mokymosi vertinimas*: kodėl pavyko (nepavyko) pasiekti praktikos tikslus? kaip vertinu savo indėlį siekdamas studijų praktikos tikslų? su kokiais sunkumais susidūriau? kaip galima apibūdinti savo mokymosi praktikoje pasiekimus: kokių įgijau praktinių žinių, gebėjimų, kokiomis socialinio darbo vertybėmis vadovavosi? Mano tolesni kompetencijos tobulinimo planai ir kt.

Studijų rezultatų įsivertinimas ir vertinimas apima studento pastangas rengiant atvejo analizę ir pristatymą, iškeliant probleminius klausimus, pateikiant savas darbo, susijusio su konkrečiu atveju, išvagas; veiklos ir praktinio mokymosi patirties refleksiją (atskiris atvejais praktikos rezultatų įsivertinimas gali vykti individualių refleksijų susitikimuose, įprastai – studentų grupės supervizijos susitikimuose).

- 2) Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų praktikos programoje „*Socialinis darbas su grupe*“ (tretieji studijų metai) supervizuojamos praktikos tikslas – sudaryti sąlygas

studentams nagrinėti darbo su klientų grupe atvejus praktiškai įgyvendinant grupinio darbo procesą, atpažinti teorinių žinių ir metodų taikymo praktikoje sritis, vertinti savo patirtį, pasieki-
mus bei profesinėje praktikoje kilusius sunkumus.

Studijų praktikos programos mokymosi uždaviniai yra orientuoti į studentų gebėjimus ir patirtį:

- atpažinti ir spręsti vidinius ir išorinius konfliktus, nulemtus as-
mens ir profesinio santykio vaidmens;
- apsibrėžti tikslus, užduotis ir vaidmenis profesinėje veikloje;
- bendradarbiauti nagrinėjant aktualias profesinių santykių pro-
blemas ir ieškant sprendimų;
- atrasti būdus, kaip spręsti problemas;
- reflektuoti įgytą patyrimą.

Studentų praktikos supervizijos susitikimai organizuojami prakti-
kos institucijose ir universitete.

Minėta, kad studentų praktikos supervizoriai socialines paslaugas teikiančiose organizacijose nėra universiteto darbuotojai, todėl studen-
tų supervizija organizacijose yra grindžiama savanoriško susitarimo pagrindu:

Susipažinimas, susitarimas. Studento (-ų) supervizijos susitiki-
mai pradami organizuoti nuo susipažinimo ir susitarimo. Studento
praktikos vadovas / supervizorius ir studentas išsako lūkesčius ir įsi-
pareigojimus siekiant studijų praktikos tikslų, tarpusavio bendradar-
biavimo, aptaria organizacinius studijų praktikos klausimus, numato
supervizijos susitikimų laiką. Šiame etape studento praktikos vadovui
rekomenduojama pabrėžti studento (-ų) mokymąsi iš kasdienės patir-
ties. Tuo tikslu refleksija gali būti pasitelkiama studentui kasdien atlie-
kant numatytas praktikos užduotis.

Studento (-ų) supervizijos susitikimų įgyvendinimas. Studijų
praktikos „Socialinis darbas su grupe“ metu rekomenduojama taikyti
į darbo su klientų grupe nukreiptą individualią ir / ar studentų grupės
(3–5 asmenys) superviziją. Rekomenduojama kas savaitę organizuoti
individualią ir kas dvi savaites – studentų grupės supervizijos 1,5–2 val.
susitikimus.

Pirmo supervizijos susitikimo įgyvendinimo rekomendacijos (1 susitikimas, orientuotas į studento (-ų) adaptaciją organizacijoje siekiant praktikos tikslų):

- studento pasitikėjimą savimi mažinantys ir nerimą keliantys klausimai;
- studentų patirties refleksijų, pasakojimų apie praktikos užduotis inicijavimas;
- problemos ar sunkumų įvardijimas ir aptarimas;
- planavimas / įsivaizdavimas, kaip spręsti sunkumus arba pagerinti praktinės veiklos, mokymosi ar santykių padėtį. Išsamiai aptarti: ką, kaip, kada daryti, kas gali padėti, ką atliksite iki kito susitikimo, iš ko spręsite, kad Jūsų pastangos sėkmingos.

Kitų supervizijos susitikimų įgyvendinimo rekomendacijos (šie susitikimai, orientuoti į studento (-ų) veiklos vertinimą ir įsivertinimą, praktikos metu ir jai pasibaigus):

- studento pasitikėjimą savimi mažinantys ir nerimą keliantys klausimai;
- studentų patirties refleksijų, pasakojimų inicijavimas apie praktikos pasiekimus, praktikos probleminių situacijų įvardijimas / įvertinimas;
- studentų interpretacijos apie galimų problemų sprendimus;
- proceso įvertinimas.

Studentų grupės supervizijos įgyvendinimo tęstinumas universitete

Pasiruošimas studentų grupės (6–8 studentai) supervizijos susitikimui. Atsakingas praktikos programos universiteto dėstytojas įvadinėse paskaitose ir seminaruose aptaria studentų grupės supervizijos tikslą, temą, organizavimo tvarką ir laiką. Studentai studijų praktikos pabaigoje parengia grupės analizę (pagal rekomenduojamą schemą) ir klausimus ar situaciją, kuriuos norėtų reflektuoti susitikimų metu.

Studentų grupės sudaromos įvertinant institucijas ir klientų grupes. Vienoje grupėje buriami studentai, praktikos metu įgiję panašios patirties (pvz., visi vienos grupės studentai dirbo su neįgaliaisiais, visi kitos grupės studentai dirbo su pagyvenusiais žmonėmis ir kt.). Studijų plane numatyta ne mažiau kaip 3 val. kiekvienai studentų grupei.

Studentų grupės (6–8 asmenys) supervizijos vykdymas:

- Studento pasitikėjimą savimi ir nerimą mažinantys klausimai.
- Kiekvienas grupės studentas pristato savo atvejį iš praktikos, aktualizuoja atvejo svarbą jam, kilusias dilemas ir / ar iššūkius.
- Studentai grupėje aptaria „įdomiausius / vertingiausius atvejus (situacijas) iš praktikos“ ir išsirenka jiems aktualiausią tolesnės diskusijos situaciją.
- Grupė nagrinėja šią situaciją 3 lygmenimis: matymo, jausmų ir veiksmų: kokie vaizdiniai kyla pateikus situaciją, kokius jausmus sukelia situacija, ką darytų, jei atsidurtų situacijos pasakotojo vietoje?
- Kai grupės nariai išnagrinėja situaciją šiais aspektais, pasakotojas reflektuoja savo patyrimą ir jei yra pasirengęs (-usi), pateikia situacijos sprendimo alternatyvas.
- Apibendrinimas ir atsisveikinimas.

Studentams pateikiamos grupės analizės parengimo rekomendacijos: grupės analizės schema ir klausimai (parengta remiantis L. C. Johnson, 2001).

I. GRUPĖS STRUKTŪRA

1. Grupės ribos

Koks šios grupės tikslas, misija?

Apibūdinkite grupės narius.

Kaip ši grupė buvo sudaryta?

Kokia Jūsų pozicija šioje grupėje?

Kiek laiko ji egzistuoja?

Kokią įtaką šiai grupei turi aplinka?

Kiek ši grupė atvira, uždara?

2. Grupės narių santykiai, saitai.

Grupės sociograma

Apibūdinkite, kaip grupės nariai atlieka vaidmenis?

Kas sieja grupės narius? (bendri interesai, draugystė, užduotys, noras palaikyti santykius ir kt.)

Koks grupės mikroklimatas?

Kokie yra grupės tikslai, ar jie žinomi ir priimtini visiems grupės nariams?

Kokios grupės taisyklės? Kaip jos buvo kuriamos? Ar jos žinomos ir priimtinos visiems grupės nariams?

Kokie grupės prioritetai?

II. GRUPĖS FUNKCIONAVIMAS

1. *Pusiausvyra ir stabilumas*

Kaip grupė prisitaiko prie kintančių sąlygų?

Kiek laiko skiriama grupei išlaikyti ir kiek laiko grupės užduotims?

2. *Sprendimų priėmimas.*

Apibūdinkite grupės problemų sprendimo būdus.

Apibūdinkite lyderiavimą grupėje. Tai trukdo ar padeda priimant sprendimus?

Kaip grupės nariai daro įtaką priimant sprendimą?

Kaip sprendžiami konfliktai?

3. *Bendravimas.* Apibūdinkite: ar visi grupės nariai turi vienodų galimybių bendrauti, ar visi

noriai bendrauja, ar teiraujasi vieni kitų nuomonės, ar linkę vieni kitus išklausti, kaip priima

kitokią nuomonę, ar yra klausimų, temų, kuriomis sunku bendrauti?

4. *Užduoties vykdymas*

Apibūdinkite, kaip grupė atlieka užduotis, kaip bendrauja vykdydama užduotį?

Ar kurie nors grupės nariai trukdo atlikti užduotį?

III. GRUPĖS RAIDAI

Apibūdinkite grupės raidos lygmenį.

Nurodykite veiksnius, trukdančius grupės raidai.

IV. GRUPĖS PRANAŠUMAI IR TRŪKUMAI

Kokie yra grupės pranašumai?

Kokie yra jos trūkumai?

Studijų praktikos rezultatų vertinimas apima: išsamų praktikos ataskaitos parengimą ir pristatymą (darbo su klientų grupe programa,

išsami grupės analizė, susitikimų su grupe aprašymas ir analizė, iškeliant probleminius klausimus, pagrindžiant konkrečiais pavyzdžiais, pateikiant išvalgas); veiklos ir mokymosi praktikoje patirties refleksija raštu ir susitikimų metu, rodanti studento pastangas, pažangą, pasiekimus, kompetencijas.

Refleksija rengiama remiantis praktikoje įgytos patirties refleksijos rekomenduojama struktūra:

1. Praktikos metu įgytos patirties vertinimas: kasdienės veiklos ar užduočių ar situacijų sudėtingumo vertinimo charakteristikos. Socialinio darbo teorijos ir mano praktinės veiklos ryšio atpažinimas, teorijos ir praktikos atotrūkio atskleidimas, atsakant į klausimus: kas vyksta, kaip tai vyksta, kodėl taip vyksta, ar taip, kaip veikiu, veikiu teisingai? Kaip man sekėsi tobulinti bendravimo ir bendradarbiavimo su praktikos vadovu, įstaigos darbuotojais, klientais įgūdžius?
2. Ką naujo sužinojote, išmokote apie socialinį darbą? Kokias teorines žinias, vertybes, principus bei įgūdžius pritaikėte savo studijų praktikos metu? Ką naujo ir reikšmingo sužinojote apie socialinį darbą su grupėmis?
3. Ką sužinojote apie save, kaip tobulėjantį profesionalą? Jūsų jausmai, mintys, susierzinimai, sėkmės, stipriosios / silpnosios jūsų savybės studijų praktikos metu bei atliekant praktikos užduotis.
4. Savo praktinio mokymosi vertinimas: kodėl pavyko (nepavyko) pasiekti praktikos tikslus? Koks jūsų indėlis siekiant studijų praktikos tikslų? Su kokias sunkumais susidūrėte? Trumpai apibūdinkite savo praktinio mokymosi rezultatus: kokių įgijote praktinių žinių, įgūdžių, kokiomis vadovavotės vertybėmis?

Rengdami refleksiją studentai turi naudotis savo dienoraščiais, surinkta medžiaga apie socialinio darbo su klientų grupe ypatumus, teorinių kursų pateikta medžiaga, papildomai perskaityta literatūra bei patyrimais, išgyventais atliekant praktiką.

- 3) Socialinio darbo baigiamųjų bakalauro studijų metų praktikos programos „*Socialinis darbas bendruomenėje*“ tikslas – padėti atliekantiems praktiką studentams atpažinti teorinių žinių ir

socialinio darbo metodų taikymo praktikoje sritis, vertinti savo patirtį, pasiekimus bei aptarti profesinės praktikos metu kilusius sunkumus.

Tikimasi, jog atlikę praktikos užduotis studentai gebės:

- atpažinti ir vertinti savo, kaip būsimojo socialinio darbuotojo, stipriąsias ir silpnąsias savybes dirbant bendruomenėje;
- reflektuoti profesinę savo patirtį;
- susieti teoriją ir praktiką.

Praktikos supervizijos susitikimų turinys ir laikas numatomas studijų dalyko „*Socialinio darbo praktika bendruomenėje*“ įvadinuose seminaruose, kuriuose aptariamais organizaciniais studijų praktikos klausimais, praktinio mokymosi procesas ir refleksijos bei pasirengimas joms, sudaromos studentų supervizijos grupės. Seminarų metu studentai taip pat supažindinami su mokymosi iš patirties koncepcija, reflektuoja ir palygina ankstesnę savo praktinio mokymosi patirtį ir kt.

Studentai supažindinami su teoriniais bendruomenės analizės aspektais, aptartais numatytuose supervizijos seminaruose / susitikimuose. Studentams pabrėžiama, kad bendruomenės poreikių vertinimas prasideda nuo esančios informacijos analizės, kurią galima rasti oficialioje statistikoje (Statistikos departamento, Darbo biržos ar kitų valstybinių institucijų leidiniuose), bendruomenėje egzistuojančių organizacijų, įstaigų dokumentuose ir panašiai.

Jeigu reikiamos informacijos nėra, paprastai taikomas trūkstamų duomenų rinkimo būdas – anketinė apklausa, kurios metu surenkama patikima, svarbi informacija, tačiau tai reikalauja didelių materialinių, laiko, žmogiškųjų išteklių, tyrimo atlikimo įgūdžių. Daug informacijos gali suteikti ne tik patys bendruomenės gyventojai, bet ir įvairių įstaigų, organizacijų ekspertai.

Bedruomenės analizės rengimas padeda studentams suprasti / susipažinti su bendruomene, kurioje atliekama praktika. Bendruomenės analizė padeda nustatyti bendruomenėje egzistuojančias problemas, išteklius ir padeda kurti tolesinio darbo bendruomenėje idėjas, įgalina pažinti, kur bendruomenėje turi būti kuriama partnerystė.

Įgytą patirtį svarbu su studentais reflektuoti rengiant analizę, numatant susitikimus mažose grupėse. Studentams turi būti aiškus ir iš-

nagrinėtas bendruomenės analizės tikslas, susijęs su kontekstu, kuriam studentas atsiduria, problemomis, kurias jis ketina spręsti. Analizė atliekama, kai siekiama:

- padėti vietos valdžiai (bendruomenės aktyvui) suprasti konkrečią bendruomenę, jos poreikius ir išteklius;
- padėti bendruomenei nuspręsti, kaip įveikti problemą;
- plėtoti ir vertinti bendruomenės atnaujinimo strategijas;
- įgalinti savanoriškas organizacijas padaryti bendruomenės poreikių žemėlapi, kuris gali būti naudojamas finansavimui gauti;
- suprasti socialinio darbuotojo veiksmų poveikį bendruomenei.

Analizės pateikimo rekomendacijos:

1. Įvardykite pagrindinės bendruomenės vertybes, stipriąsias ir silpnąsias savybes. Kaip bendruomenės atstovai supranta bendruomenę? Ką jie nurodo kaip stipriąsias ir silpnąsias jos savybes? Kaip skirtingai bendruomenę vertina vyresnieji gyventojai ir jaunesnieji bendruomenės nariai? Kuo skiriasi bendruomenės narių ir pašalinių žmonių bendruomenės vertinimas? Kaip bendruomenės senbuvų akimis, bėgant laikui, keitėsi bendruomenė?
2. Kokie yra bendruomenės narių tarpusavio santykiai? Kuo jie grįsti (pagarba, konkurencija ir t. t.)? Kokie bendruomenės nariai gerbiami ir kuo pasitikima? Kodėl?
3. Kokių mastu bendruomenės nariai domisi bendruomenės ištekliais? Ar bendruomenėje yra vienojų interesų?
4. Kokius pagrindinius svarbiausius klausimus / problemas išskiria bendruomenės nariai, ar galite nustatyti šių klausimų šaltinį? Ar yra sutapimų (dalinių)?
5. Kurios iš šiuo metu taikomų problemų sprendimų, strategijų ir / ar programų nukreiptos į vieno ar dviejų bendruomenės klausimų sprendimą? Kokie sprendimai buvo pasiūlyti, bet dar neišbandyti?
6. Ką norėtumėte sužinoti nagrinėdami išorinius bendruomenės išteklius (atstovus, tarp jų valstybės pareigūnus, filantropus ir verslo lyderius)?
7. Kokias pirmines išvadas galite padaryti, remdamiesi savo atlikta analize?

8. Kokie yra dabartinai santykiai bendruomenėje? Kuriuos ryšius norėtumėte sutvirtinti? Ką dar norėtumėte sužinoti apie šią bendruomenę?
9. Parenkite bendruomenės vystymo / organizavimo strategijos gaires (1 psl.). Kokius tikslus keltumėte, ugdydami, stiprindami bendruomenę? Kaip tai padaryti ir kas tai turi padaryti? Kokiomis priemonėmis išsikeltų tikslų siektumėte? Kokių rezultatų galima tikėtis?

Analizės proceso aprašymo rekomendacijos. Šioje dalyje studentai paaiškina, kaip medžiaga buvo gauta. Pavyzdžiui, jeigu buvo atliktas tyrimas, jis turi būti aprašytas, turi būti aiškus jo validumas ir patikimumas. Svarbu pagalvoti, kokią įtaką analizė turėjo asmeniškai studentui (-ams) ir bendruomenei ir kokią įtaką asmeninės prielaidos turėjo visos bendruomenės analizės procesui. Formalesnis proceso aprašymas, kuris gali būti įtrauktas į formalų dokumentą, gali būti sulygintas su tyrimo metodu. Nusistatę tikslą, pasirenkame atitinkamą metodą, atsižvelgdami į jo pranašumus ir ribas. Galima naudotis jau turimais duomenimis, rinkti duomenis naudojant klausimynus ar *focus grupės* interviu.

Bendruomenės aprašymo pavyzdys: Bendruomenės istorija. Dažniausiai bendruomenės analizėje yra daroma trumpa bendruomenės pokyčių istorijos apžvalga, leidžianti suprasti dabartį. Į istoriją gali būti žvelgiama iš skirtingų požiūrių (kultūrinio / etninio / religinio). Kiek to reikia studento analizei, priklauso nuo to, koku tikslu jis kurė bendruomenės profilį.

Dabartinės bendruomenės apibūdinimas. Aspektai, kuriuos rengs studentas bendruomenei apibūdinti, bus paveiktas numatyto tikslo (Susitikimų diskusijų klausimas: koku tikslu šią analizę atliekate?) ir to, kur studentas rinks duomenis (ar naudojate tik antrinius šaltinius, tokius kaip gyventojų surašymo duomenys?). Bendruomenės profilis paprastai apima tokias temines sritis:

- Vietovės / bendruomenės ribos – kaip jas apibrėžia skirtingos bendruomeninės ir valstybinės įstaigos? Šis apibūdinimas turi atkreipti dėmesį ir į formalias bei neformalias sienas, ir fizines sienas, tokias kaip kalnai, upės;

- fizinis vietovės apibūdinimas – topografija, naudojama žemė, pastatų tipas;
- populiacijos apibūdinimas pagal amžiaus grupes, lytį, etniškumą, namų tipą, pajamas, veiklas, išsilavinimą, būsto turėjimo formą, mobilumą ir visų šių kintamųjų sąsajas. Visa tai naudinga atskleisti, jeigu siekiama parodyti vietovės išskirtinumą arba siekiant, kad atsirastų naujų paslaugų.
- paslaugos, vietos ištekliai ir laipsnis, kuriuo bendruomenė yra priklausoma nuo kitų bendruomenių ir kiek kitos bendruomenės naudoja jos paslaugomis.
- politiniai atstovai ir jų įtraukimas į vietovės planavimą.

Visą šią medžiagą studentas gali pateikti aprašomuoju būdu, pasitelkdamas diagramas, lenteles.

Analizavimas. Susitikimuose su studentais svarstomas informacijos rinkimo procesas. Studentams patariama, kad priklausomai nuo jų tikslo, žinių, vertybių ir politinės situacijos jie kuria įrankius, kurių reikia medžiagai apdoroti. Analizė turi parodyti, kaip jie supranta bendruomenės funkcionavimą: kas tai yra, ką verta daryti, kokios yra viltys, ar susiduriama su išteklių ar veikimo stoka, kad patenkintų šiuos lūkesčius? Kai kurios analizės temos gali labiau paaiškinti tinklus, socialinę atskirtį, galios ir lyderystės pasidalijimą.

Veiksmų planas. Dažniausiai bendruomenės analizė atskleidžia bendruomenės poreikius ir turimus išteklius jiems patenkinti, leidžia pereiti prie numatomo veiklos plano. Veiklos plane turi atsispindėti, ką žmonės nori pasiekti, kas nori šių rezultatų ir kokie ištekliai šiuo momentu yra pasiekiami, įvertinti jų kainą, atžvelgiant į siekiamą naudą. Šis planas turi būti pateiktas kuo platesniam žmonių ratui, siekiant įsitikinti, kad žmonės sutinka su jūsų išvadomis apie bendruomenę ir kad jie sutinka su strateginėmis veiklos kryptimis. Svarbu užsitikrinti įtakingų politinių partijų paramą, siekiant dalyvauti politiniuose procesuose ir derantis dėl reikalingų išteklių. Kaip rodo miesto ir kaimo atkūrimo projektai, jie labiausiai pasiteisina, yra sėkmingi, pastoviausi laiko atžvilgiu, nes tose strategijose, kuriose vadovaujamasi principu „iš apačios į viršų“, didžioji dalis bendruomenės jaučiasi tikrais proceso dalyviais.

Kiekvienas suplanuotas pokytis susidurs su tam tikru pasipriešinimu (todėl studentams tai svarbu reflektuoti ir pateikti savo įžvalgas), nes bendruomenės funkcionuoja taip, kad patenkintų kieno nors poreikius. Pasipriešinimas gali kilti iš praktikos institucijos, kitų paslaugų teikėjų ar iš bendruomenės, kuri galbūt neturi energijos tam tikriems pokyčiams. Pasipriešinimo šaltinius reikia suprasti, o darbo planas turi apimti ir darbą siekiant pasipriešinimą įveikti. Tai taip pat gali būti skatinimas permąstyti tikslus ir metodus.

Studentai aptaria užduoties vertinimo kriterijus, tokius kaip:

- išsamiai aprašyta bendruomenė, sudėtinės jos dalys ir jų tarpusavio ryšiai;
- pagrįstas bendruomenės analizės metu surinktos informacijos reikšmingumas, patikimumas ir susietumas;
- nustatyti ir pagrįsti bendruomenės ištekliai ir problemos;
- rengiant bendruomenės pristatymą, pagal bendruomenės analizės gaires apklausti bendruomenės nariai;
- naudoti keli informacijos šaltiniai: seniūnijoje, bendruomenės institucijose, vietos bibliotekose, mokyklose; organizacijose, komercinėse įstaigose, organizacijų internetiniuose tinklalapiuose;
- imami interviu iš bendruomenės narių;
- atlikta bendruomenės teiktų ir įgyvendintų projektų analizė;
- numatytos realios bendruomenės vystymo gairės.

Studentų supervizijos grupių (6–8 studentai) susikimuose reflektuojami savianalizės klausimai:

1. Kilusios problemos: planavimo, eigos, santykio su bendruomene užmezgimo ir palaikymo etapuose.
2. Kokius vaidmenis teko prisiimti, inicijuojant bendruomenės poreikų vertinimą?
3. Kaip sekėsi ruošti tyrimo instrumentą?
4. Kokį duomenų rinkimo metodą pasirinkote ir kodėl?
5. Kaip sekėsi pasiskirstyti atsakomybėmis?
6. Kaip sprendėte kilusias problemas?
7. Kuo pasireiškė bendruomenės narių susidomėjimas Jūsų atliekamu poreikų vertinimu? Kaip bendruomenės nariai įsitraukė į šį poreikų vertinimą?

8. Kokiais būdais / metodais motyvavote bendruomenės narius dalyvauti tiriant poreikius? Nuo ko priklausė dalyvių aktyvumas? Nurodykite, kodėl žmonės atsisakydavo dalyvauti tiriant poreikius.
9. Sėkmingi poreikių vertinimo momentai.
10. Nesėkmingi poreikių vertinimo momentai.
11. Ar gavote informaciją, kurios tikėjotės? Ar reikia tobulinti poreikių vertinimo instrumentą? Jei reikia, tai kaip ir kodėl?
12. Ko išmokote atlikdami poreikių vertinimą? Kokius gebėjimus ugdėtės?
13. Kaip, Jūsų manymu, atlikta užduotis prisidės prie bendruomenės gerovės plėtojimo?

Studijų praktikos rezultatų įsivertinimas: kiekvieną paties studento išskirtą kompetenciją reikia pagrįsti ne mažiau kaip trimis įrodymais. Kiekvienai kompetencijai pagrįsti pageidautina naudoti ir tiesioginius, ir netiesioginius įrodymus. 1 lentelėje pateikiamas kompetencijų sąrašas, kuris turėtų padėti studentams įsivertinti atliktas užduotis ir identifikuoti gebėjimus, kuriuos ugdė atlikdami praktikos užduotis. Atkreipiamas dėmesys, kad kompetencijai įrodyti neužtenka tik vieno gebėjimo.

1 lentelė

Kompetencija	Konkrečios žinios, gebėjimai
Analitinė kompetencija	<p>Žinios apie pagrindinius socialinių tyrimų metodus ir jų interpretavimo būdus</p> <p>Gebėjimas ieškoti informacijos</p> <p>Gebėjimas pasirinkti reikiamą informaciją</p> <p>Gebėjimas atlikti tyrimus</p> <p>Gebėjimas analizuoti bendruomenę</p> <p>Gebėjimas nubraižyti bendruomenės socialinių tinklų žemėlapi</p> <p>Gebėjimas nustatyti bendruomenės poreikius</p> <p>Gebėjimas taikyti atvejo analizės metodą</p>

1 lentelės tęsinys

Kompetencija	Konkrečios žinios, gebėjimai
Komunikacinė kompetencija	Žinios apie komunikaciją su skirtingomis klientų grupėmis Gebėjimas imtis iniciatyvos, užmezgant kontaktą Gebėjimas palaikyti užmegztus santykius
Bendradarbiavimo kompetencija	Gebėjimas įtraukti visus suinteresuotuosius į bendrą problemų analizę ir sprendimą Gebėjimas taikyti grupinio darbo metodus, siekiant konkrečių rezultatų Gebėjimas kurti pozityvią grupės narių ir aplinkos sąveiką Gebėjimas stiprinti klientų savivertę ir pasitikėjimą savimi Gebėjimas dirbti komandoje
Tarpininkavimo kompetencija	Žinios apie tarpininkavimo metodus Gebėjimas išklausti konfliktuojančių šalių argumentus Gebėjimas išlaikyti dviejų konfliktuojančių šalių neutralumą Gebėjimas derinti savo ir kitų žmonių požiūrius, dalyvaujant derybose, siekiant bendrą tikslą. Gebėjimas siūlyti alternatyvius konflikto sprendimo variantus
Tarpkultūrinė kompetencija	Žinios apie kitas kultūrines tradicijas Žinios apie bendravimo su kitų kultūrų asmenimis ypatumus Gebėjimas bendradarbiauti su skirtingų kultūrų žmonėmis, atsižvelgiant į jų nuostatas ir įsitikinimus (kultūrinius skirtumus) Gebėjimas adaptuoti teikiamą pagalbą, atsižvelgiant į kultūrinę kliento tradiciją Gebėjimas puoselėti kultūrinę įvairovę

1 lentelės tęsinys

Kompetencija	Konkrečios žinios, gebėjimai
Igalinimo kompetencija	<p>Žinios apie bendruosius ir specialiuosius poreikių tenkinimo būdus, darbe su <i>(įvertinkite žinias su kiekviena grupe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) vaikais b) jaunimu c) šeimomis d) neįgaliaisiais e) pagyvenusiais ir senais žmonėmis f) asmenimis, turinčiais priklausomybių g) asmenimis, grįžusiais iš įkalinimo vietų h) bedarbiais i) migrantais <p>Žinios apie problemų sprendimo bendruomenėje procesą Žinios apie bendruomenės socialinės veiklos strategijas Gebėjimas kūrybiškai taikyti bendruomenės socialinės veiklos strategijas Gebėjimas taikyti praktinius veiklos motyvavimo būdus Gebėjimas atskleisti ir skatinti kitų kūrybiškumą Gebėjimas veikloje remtis bendruomenės narių stipriosiomis savybėmis Gebėjimas sutelkti žmones</p>
Reflektavimo kompetencija	<p>Gebėjimas reflektuoti mokymosi patirtį Gebėjimas kritiškai reflektuoti ir vertinti savo veiklos patirtį Gebėjimas analizuoti savo mokymosi procesą Gebėjimas atskleisti savo turimas kompetencijas Gebėjimas pristatyti ir įvertinti įgyvendintas veiklas</p>

Kompetencijų vertinimo kriterijai:

- Pagrįstos ne mažiau kaip 4 kompetencijos;
- Kiekviena kompetencija pagrįdžiama ne mažiau kaip trimis įrodymais;
- Paaiškinama, kodėl buvo atrinktas vienas ar kitas įgytos kompetencijos įrodymas;

Vienas pagrindinių keliamų praktikos vertinimo procese reikalavimų – refleksija susitikimų metu ir refleksija raštu, iliustruojanti studento pastangas, pažangą, pasiekimus ir kompetencijų, reikalingų veikiant bendruomenėje, įgijimą / plėtojimą. Pabrėžiama, kad svarbu įvertinti visas galimybes socialinio darbo praktikos bendruomenėje metu (atliekant įvairias praktikos užduotis) plėtojant šiam darbui reikalingas kompetencijas. Studentams rekomenduojama pagalvoti, ar šiomis galimybėmis pasinaudojo, jeigu taip – pagrįsti, jeigu ne – nurodyti priežastį.

IŠVADOS

1. Teoriškai šiuolaikinę superviziją socialiniame darbe apibūdina eklektinė samprata, apimanti įvairius profesinių santykių konsultavimo, refleksijos ir mokymosi metodus, grindžiamus psichologijos, ugdymo(si) ir filosofijos teorijomis bei metodologinėmis nuostatomis, kai metodiškas dalyvavimas interakcijoje pripažįstamas kaip reikšmingas profesinės raidos aspektas. Supervizijoje vyrauja ne hierarchiniai, o lygiaverčiai dalyvių tarpusavio santykiai, savianalizė ir profesinės socializacijos proceso išvalgos, atspirties tašku pripažįstama profesinė patirtis, kurią reflektuojant mokomasi siekti efektyvesnių veiklos rezultatų. Praktinis supervizijos įgyvendinimas reikalauja apibrėžtų supervizoriaus kompetencijų ir patirties.
2. Pataruoju metu Europos ir Lietuvos mokslininkai atskleidžia supervizijos mokymosi būtinybę socialinio darbo studijų programose, atkreipdami dėmesį į studijų praktikos superviziją, įgyvendinant į kompetencijas orientuotą studentų ugdymą(si):
 - Pripažįstama, kad studijų praktikos metu įgyvendinama supervizija – tai mokymosi metodas (-ai), kuriuo (-iais) gal būti sudaromos sąlygos besimokantiejiems tapti kompetentingais socialinio darbo specialistais. Studentų supervizija siejama su praktiniu mokymusi (atliekama studijų praktika), kurios metu jie mokosi dirbti savarankiškai įgyvendindami praktikos uždavinius, orientuotus į asmeninį ir profesinį tobulėjimą bei nuolatinio mokymosi nuostatų formavimą(si). Pagrindinė veikla – mokymasis reflektuoti savo profesinę patirtį praktikos metu ir įgyti refleksyvaus praktiko kompetencijų. Tačiau į besimokančiųjų kompetencijas orientuotos supervizijos (reflektuojamos praktikos) efektyvumo (skaidrumo) užtikrinimas išlieka diskusijų ir tyrimų objektas, siekiant aiškintis ne tik studentų praktikos supervizoriaus vaidme-

nį ir studentų supervizijos įgyvendinimui būtinas sąlygas, bet ir kokių mokymosi rezultatų siekiama bei kaip jie turėtų būti matuojami. Kitaip nei profesijos supervizijoje, studentų praktikos supervizijoje išlieka mokymosi vertinimo (kontrolės) problemiškas.

- Europos socialinio darbo mokyklose taikomi įvairūs studijų praktikos supervizijos modeliai. Vieni jų apibūdinami kaip išoriniai (pvz., Vokietijoje, Švedijoje), įgyvendinami nepriklausomo supervizoriaus, pripažįstantys laisvą ir kūrybinę refleksijos bei mokymosi aplinką, kurioje įtampos dėl studentų vertinimo nėra. Kitų studijų praktikos supervizijos modelių įgyvendinimas (pvz., Kroatijoje, Slovėnijoje, Lietuvoje) daugiau mažiau orientuotas į vadovavimą, priklausomą nuo akademinės mokslo institucijos reikalavimų (pvz., studijų tvarkos, mokymosi rezultatų vertinimo reglamento, studijų praktikos supervizoriaus kompetencijos formalizavimo), kurių išipareigoja laikytis už studentų praktikos organizavimą atsakingi studentai, dėstytojai, praktikos vietos supervizoriai. Modelių įgyvendinimo perspektyva orientuojama į ugdomąją pagalbą besimokančiajam, įgalinant jį fiksuoti pasiekimų, kritinio mąstymo ir reflektavimo gebėjimų kaitą visų studijų praktikos metu, o skirtumus lemia studijų praktikos supervizoriaus vaidmuo (kompetencija) ir jo įgyvendinimo sąlygos.
3. Lietuvos universitetai įgyvendina studijų praktikos supervizijos modelį – reflektuojamą praktiką, sudarant sąlygas studentams dalyvauti supervizijos procese ir analizuoti savo veiklos ir mokymosi praktikoje atvejus:
- Mykolo Romerio universiteto studentų refleksijose atsiskleidė teigiami ir neigiami veiksniai, galintys turėti įtakos studentų praktinio mokymosi veiksmingumui. Teigiamą praktikos patirtį studentai sieja su savo ir klientų tarpusavio santykiais (užmezgami pozityvūs, pagarba ir pasitikėjimu grindžiami santykiai), santykiais su institucijos darbuotojais, praktikos vadovais (partneriškumas, glaudus bendradarbiavimas, palanki veiklos atmosfera, socialinio darbuotojo pavyzdys) bei

asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybėmis (savęs pažinimas, moralinis pasitenkinimas, naujos patirties įgijimas, požiūrio į save kaip būsimą specialistą kaita). Kita vertus, atsiskleidė ir neigiama studentų santykio su klientais (baimė, nerimas, patirties stoka), institucijos darbuotojais (bendravimo, grįžtamojo ryšio stoka, neigiamas darbuotojų santykis su klientais, socialinių darbuotojų nepasitenkinimas savo profesija) ir pačiu savimi (pasitikėjimo savimi stoka, per didelis emocionalumas, nemokėjimas valdyti streso) patirtis.

- Ugdomosios pagalbos studentams raiška, susidūrus su sunkumais, abejonėmis, sudėtinga profesine situacija, apima informacijos teikimą, veiklos aptarimą, nuomonės sužinojimą, paskatinimą reikšti jausmus, diskusijos inicijavimą, atsakymų į klausimus pateikimą, veiklos plano ir sąlygų sudarymą, praktikos veiklos aptarimą, kliento padėties refleksiją, mokymąsi formuluoti problemas ir pasidalyti idėjomis.
 - Socialiniai darbuotojai – studentų praktikos vadovai aktualizuoja tokius studentų profesinės veiklos gebėjimus: gebėjimą vertinti kliento padėtį, nustatyti problemas, rinkti informaciją, parengti veiklos planą, vertinti veiklos rezultatus, dirbti grupėje su kitais darbuotojais ar savanoriais, taip pat gebėjimus, sietinus su refleksyvaus praktiko kompetencija – profesinės veiklos vertybinių nuostatų ir elgesio argumentavimą, mokymosi pasiekimų vertinimą ir analizavimą, grįžtamojo ryšio palaikymą. Svarstant reflektuojamos praktikos procese studentų vertinimą, proceso dalyviams svarbu sutarti, kokios kompetencijos bus vertinamos.
4. Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studentų reflektuojamai praktikai įgyvendinti metodinės rekomendacijos apima sąlygų praktinės patirties refleksijai socialines paslaugas teikiančioje institucijoje / universitete sudarymą, praktikos tikslus, uždavinius, kompetencijas, praktinės veiklos ir mokymosi rezultatų įsivertinimą.

LITERATŪRA

1. Aleksinė V., Kurapkaitienė N. Įvadas į superviziją. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, 2011. P. 42.
2. Baranauskienė R. Aukštojo mokslo paradigmos virsmas ir jo raiška taikant studijų refleksyviąją praktiką (anglų kalbos mokytojų rengimo kontekste). Daktaro disertacija. Šiauliai: Šiaulių universitetas, 2002.
3. Bartusevičienė L. Bendradarbiavimo su organizacijomis patirtis organizuojant socialinio darbo studentų praktiką // Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. 2009. Nr. 3 (1). P. 69–76.
4. Boud D., Keogh R., Walker D. Reflection: Turning Experience into Learning. London and New York: Routledge Falmer, 2005.
5. Bubnys R. Refleksija studentų mokymosi iš savo patirties procese // Sveikatos ir socialinių mokslų taikomieji tyrimai: sandūra ir sąveika. 2007. Nr. 3 (1). P. 71–78.
6. Bubnys R. Reflektyvus mokymasis kaip edukacinis fenomenas ugdant specialiuosius pedagogus aukštojoje mokykloje. Daktaro disertacija. Šiauliai: Šiaulių universitetas. 2009.
7. Cajvert L. A model for dealing with parallel processes in supervision // Journal of social intervention: theory and practice. 2011. Vol. 20. P. 41–56.
8. Cajvert L. Brankovic D., Grbo I. Guide postgraduate master studies. Supervision and management in social work. Banja Luka–Sarajevo. 2007.
9. Coleman M. Supervision and the clinical social worker // Clinical Social Work: Practice Update. 2003. No. 3 (4).
10. Cowan J. On Becoming an Innovative University Teacher. Buckingham: Open University, 1998.
11. Dirgėlienė I. Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje // Acta Paedagogica Vilnensia. 2008. P. 90–101.
12. Dirgėlienė I., Kiaunytė A. Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste // Acta Paedagogica Vilnensia. 2005. Nr. 15. P. 240–254.
13. Dirgėlienė I., Kiaunytė A., Puidokienė D. Supervizija socialiniame darbe: supervizuojamųjų, teikiančių socialinę pagalbą prekybos žmonėms aukoms, patirties analizė // Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. 2010. Nr. 6 (2). P. 167–88.
14. Dirgėlienė I., Kiaunytė A., Ruškus J., Večkienė N. Socialinių darbuotojų poreikis taikyti superviziją: empirinis pagrindimas ir modeliavimas // Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. 2010. Nr. 6 (2). P. 39–58.

15. Dirgėlienė I., Kiaunytė A. Praktika rengiant socialinius darbuotojas. Klaipėdos universiteto patirtis. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, 2008.
16. Duoblienė L. Šiuolaikinė ugdymo filosofija: refleksijos ir dialogo link. Vilnius: Tyto Alba, 2006.
17. Fransehn M. The importance of supervision in social work – the example of Sweden. <http://www.eassw.org/regionalSeminars/BRNO/Supervision%20in%20social%20work.pdf>
18. Geissler-Piltz B. The evolution of supervision in social work. In Supervision meets Education. CESRT / Zuyd University. 2010.
19. Gevorgianienė V., Jakutienė V. A Guide to International Practice at Lithuanian Social Work Institutions. Vilnius: Vilnius University. 2007.
20. Hawkins P, Shohet R. Supervision in the helping professions. 3rd. ed. Berkshire: Open University Press, 2007.
21. Hees G. Student supervision as an educational method in faculties of social work. A study in seven European countries // Journal of Social Intervention: Theory and Practice. 2011. Vol. 20 (1). P. 23–40.
22. Ivanauskienė V., Liobikienė N. Socialinio darbo studentų savirefleksijos gebėjimų ugdymas teoriniuose kursuose // Socialinis darbas. 2005. Nr. 4 (1). P. 118–121.
23. Jensen B. Supervizijos (profesinių santykių konsultavimo) ir ugdomojo vadovavimo (angl. coaching) samprata // Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. 2010. Nr. 6 (2). P. 9–14.
24. Johns C. Becoming a Reflecting Practitioner. Oxford: Blackwell Publishing. 2004.
25. Johnson L. C. Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2001.
26. Jucevičienė P. Mokymasis aukštajame moksle: dėstytojas kaip besimokantis // Socialiniai mokslai. 2006. Nr. 3 (53). P. 72–79.
27. Jucevičienė P. Mokymosi visą gyvenimą įgyvendinimo strategija – pedagogų kvalifikacijos tobulinimas: tarptautinė konferencija, straipsnių ir pranešimų rinkinys. Vilnius: Versus aureus, 2007.
28. Juozaitis A. Suaugusiųjų mokytojų profesionalizacija tobulinant andragoginę veiklą. Daktaro disertacija. 2008. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D_20081229_092449-38877/DS.005.0.01.ETD
29. Jurkuvienė R. Supervizijos sistemų teorija. Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika. Kaunas: Technologija. 2004. P. 40–81.
30. Kadushin A. Supervision in Social Work. 3rd ed. New York: Columbia University Press. 1992.
31. Kadushin A. Harkness D. Supervision in social work. New York: Columbia university press, 2002.

32. Kavaliauskienė V. Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas // *Acta Paedagogica Vilnensia*. 2010. Nr. 25. P. 159–171.
33. Kiaunytė A. Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės // *Socialinis darbas*. 2008. Nr. 7 (2). P. 119–130.
34. Kiaunytė A., Dirgėlienė I. Praktika rengiant socialinius darbuotojus: Klaipėdos universiteto patirtis. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2006.
35. Kulman J., Savame D., Vrooman P., McGillivray M. Social work supervision in the new millennium: tapping the power of the social work group. In *Social work in health and mental health*. Toronto: Canadian Scholars' Press Inc. 2005. P. 241–259.
36. Leffers C. J. Komandinė supervizija si profesionaliais pagalbininkais, dirbančiais socialinėse bei gydymo institucijose // *Socialinis darbas*. Patirtis ir metodai. 2010. Nr. 6 (2). P. 75–104.
37. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 1998 m. sausio 29 d. Nr. 31 „Dėl socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų ir atestavimo tvarkos“ // *Valstybės žinios*. 1998. Nr. 15–364.
38. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2006 m. balandžio 5 d. Nr. A1-92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“ // *Valstybės žinios*. 2006. Nr. 31-1092.
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“ // *Valstybės žinios*. 2008. Nr. 134-5219.
40. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašas“ 2010 m. gruodžio 31 d. Nr. A1-639 // *Valstybės žinios*. 2011. Nr. 2 -79.
41. Liobikienė T. N. Krizių intervencija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2006.
42. Lapinskienė D. Edukacinė studentą įgalinanti studijuoti aplinka. Daktaro disertacija. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2002.
43. Naujanienė R. Supervizijos samprata socialiniame darbe // *Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje*. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2006. P. 41–49.
44. Naujanienė R. Socialinis konstravimas: diskursinės perspektyvos supervizijoje link // *Socialinis darbas*. Patirtis ir metodai. 2010. Nr. 6 (2). P. 59–74.
45. Munson C. E. *Handbook of clinical social work supervision*. 3rd ed. New York: The Haworth Press, 2002.

46. Osterman F. Kottkamp B. *Reflective Practice for Educators. Professional Development to Improve Student Learning*. California: Corwin Press, 2004.
47. Petrauskienė A. Mokymąsi vystantis vertinimas – sumuojamojo ir formuojančiojo vertinimų sąveika kaip mokymosi tęstinumą ir kaitą sąlygojanti prielaida // Sveikatos ir socialinių mokslų taikomieji tyrimai: sandūra ir sąveika. 2008. Nr. 4 (1). P. 11–16.
48. Petrauskienė A, Merfeldaitė O. Socialinio darbo studentų praktikos (patirties ir pasiekimų) vertinimas. Tarptautinė mokslinė konferencija „Socialinių darbuotojų rengimas. Supervizijos įgyvendinimo perspektyvos ir iššūkiai“ 2010 m. gegužės 21 d. International Scientific Conference. P. 1–17.
49. Petrauskienė A., Raudeliūnaitė R. Studentų mokymasis: socialinio darbo studentų ir praktikos vadovų vertinimas // Socialinis darbas: patirtis ir metodai. 2010. Nr. 5 (1). P. 95–106.
50. Pollard A. *Refleksyvusis mokymas: veiksminga ir duomenimis paremta profesinė praktika*. Vilnius: Garnelis, 2006.
51. Ramsty S. H. Reflecting on the Future Education in the Third Millennium // Curriculum and Teaching Dialogue. 2003. Nr. 5 (2). P. 123–130.
52. Raudeliūnaitė R. Socialinio darbo studentų patirtis studijų praktikoje // Socialinis darbas. 2010. Nr. 9 (2). P. 48–55.
53. Raudeliūnaitė R., Petrauskienė, A., Jančaitytė, R. Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų programų praktikos modelis. Vilnius, 2008.
54. Snieškienė D. Lojalumo klausimas socialinio darbo mokomojoje praktikoje – supervizijos objektas // Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. 2010. Nr. 6 (2). P. 136–152.
55. Stanivilevičienė D., Večkienė N. Socialinio darbo studentų praktikos vadovo (mentorius) funkcijos // Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. 2009. Nr. 3 (1). P. 117–139.
56. Schon D. *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.
57. Schon D. *The Reflective Practitioner. How professionals think in action*. London: Maurice Temple Smith Ltd, 1991.
58. Socialinis darbas. Profesinės veiklos įvadas. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2007. P. 216–226.
59. *Social Work Practice and professionalization*, SW 2274. Goteborg University, Department of Social Work. 2011.
60. *Supervised Field Work*, SQ 1451. Goteburg University, Department of Social Work, 2007.
61. Švedaitė-Sakalauskė B. Kas yra supervizija ir kuo ji gali pasitarnauti psichosocialinės pagalbos srityje? // Psichosocialinės, profesinės ir socialinės reabilitacijos bei socialinės paslaugos psichikos neįgaliesiems. 2009. <http://www.lspzgb.lt/images/user/supervizija.doc>.

62. Teresevičienė M., Oldroyd D., Gedvilienė G. Suaugusiųjų mokymasis: an-
dragogikos didaktikos pagrindai. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto lei-
dykla, 2004. P.116.
63. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas. 2001.
64. Večkienė N., Dirgėlienė I. Paramą teikiantis bendradarbiavimas socialinio
darbo procese: nuo idėjos link praktikos // Socialinis ugdymas. 2010. Nr. 11
(22). P. 35–43.
65. Van Hees G., Geibler-Piltz B. Supervision meets Education. Supervision in
the Bachelor of Social Work in Europe. Zuyd University, Maastricht, 2010.
66. Van Hees, G. Student supervision as educational method in faculties of soci-
al work. A study in seven European countries // Journal of Social intervention:
Theory and practice. 2011. Vol. 20. P. 23–40.
67. Zorga S. Competences of a supervisor // Ljetopis Socijalnog rada. 2007. Nr.
14 (2). P. 433–441.
68. Zuzevičiūtė V. Metakognityvinių strategijų modeliavimas universitetinė-
se studijose. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas,
2005.
69. Žydzūnaitė V. Farmakotechnikos specialybės studentų įgalinimas motyvuo-
toms studijoms, remiantis probleminiu mokymu ir refleksijomis. Kaunas:
Technologija, 2001.

Petrauskienė A., Raudeliūnaitė R.

Pe233 SUPERVIZIJOS TAIKYMAS SOCIALINIO DARBO STUDIJOSE. Mokslo studija. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2012. 94 p.

Bibliogr. 88–92 p.

ISBN 978-9955-19-419-4

Refleksijos gebėjimų ugdymas – vienas pagrindinių socialinio darbo studijų programų, integruojančių supervizuojamą studijų praktiką, tikslų. Būsimiems socialinio darbo specialistams studijų praktikos procese kuriamos edukacinės aplinkos, padedančios ugdyti refleksijos bei mokymosi iš patirties vertinimo gebėjimus. Mokslo studijos tikslas – atskleisti supervizijos taikymo socialinio darbo studijose aspektus, išryškinant studentų patirties (pozityvius ir neigiamus potyrius, išgyvenimus, asmenybinio bei profesinio tobulėjimo procese vykstančius santykius) studijų praktikoje charakteristikas, reflektuojamos (supervizuojamos) studijų praktikos poreikį socialinio darbo studentų profesiniam augimui.

Studijoje apžvelgta socialinio darbo profesijos supervizijos raida ir paskirtis, analizuotas procesas ir įgyvendinimo formos, išskirtos supervizoriaus ir supervizuojamojo tarpusavio sąveikos charakteristikos. Socialinio darbo studijų praktikos supervizija analizuojama kaip gretutinė socialinio darbo profesijos supervizijos kryptis remiantis Europos šalių ir Lietuvos socialinio darbo mokyklų patirtimi ir modeliais, įgyvendinant mokomąsias studentų praktikas. Remiantis kokybinio tyrimo rezultatais analizuojama Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studentų mokymosi ir veiklos patirtis studijų praktikoje, atskleista praktikos vadovų ugdomosios paramos studentams raiška.

Ši studija naudinga studentams ir socialiniams darbuotojams, aukštosios mokyklos dėstytojams, kurie bendradarbiaudami įgyvendina socialinio darbo studijų programų reflektuojamos studijų praktikos tikslus.

UDK 364:378(075.8)

Alina Petrauskienė

Rita Raudeliūnaitė

SUPERVIZIJOS TAIKYMAS SOCIALINIO DARBO STUDIJOSE

Mokslo studija

Redagavo Jūratė Balčiūnienė

Maketavo Daiva Šepetauskaitė

SL 585. 2012 04 13. 4,6 leidyb. apsk. l.

Tiražas 300 egz. Užsakymas 15 652

Išleido Mykolo Romerio universitetas

Ateities g. 20, Vilnius

Puslapis internete www.mruni.eu

El. paštas leidyba@mrni.eu

Parengė spaudai UAB „Baltijos kopija“

Kareivių g. 13B, Vilnius

Puslapis internete www.kopija.lt

El. paštas info@kopija.lt

Spausdino UAB „Vita Litera“

Kurpių g. 5–3, Kaunas

Puslapis internete www.bpg.lt

El. paštas info@bpg.lt